



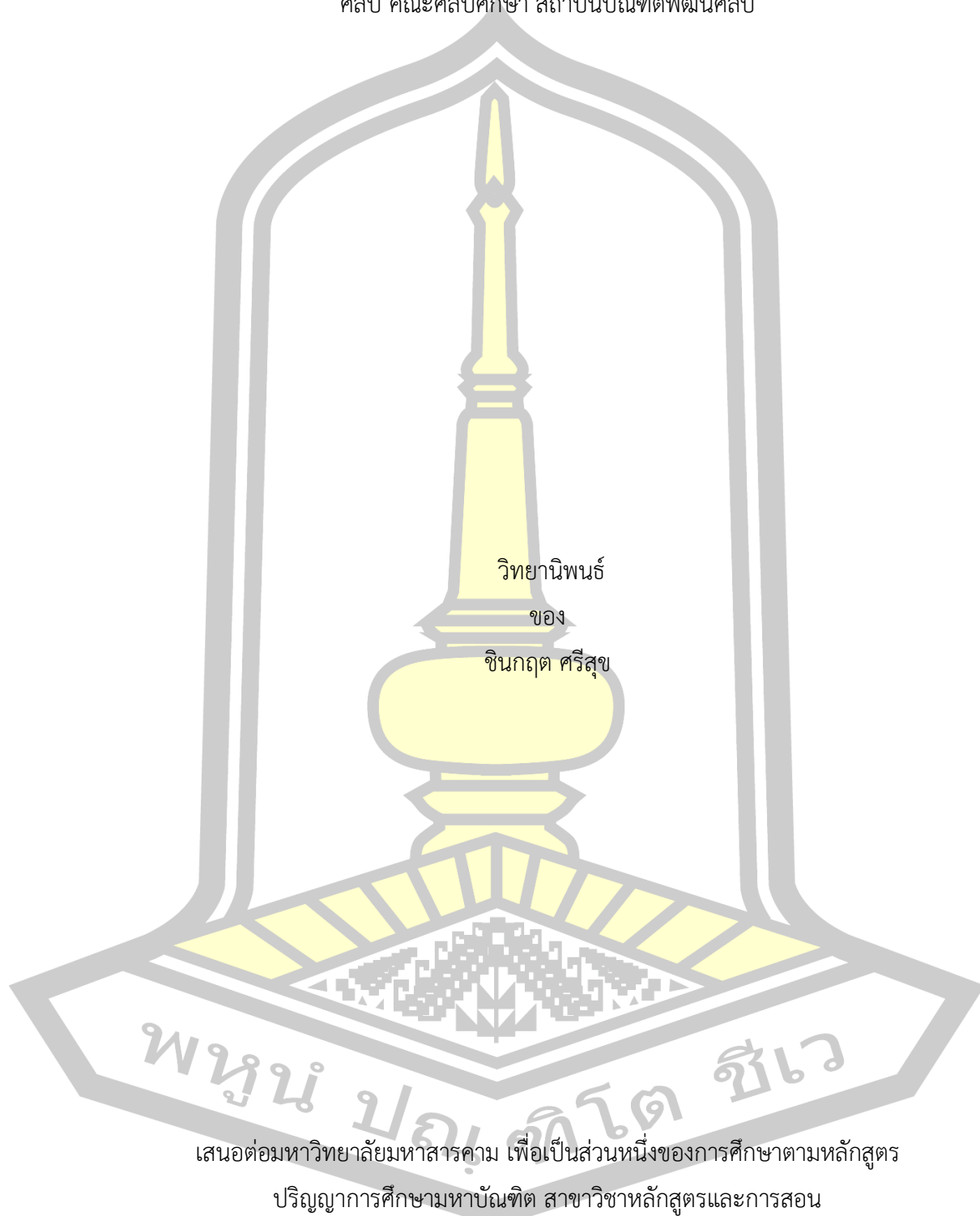
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วิทยานิพนธ์
ของ
ชินกฤต ศรีสุข

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏ
ศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์



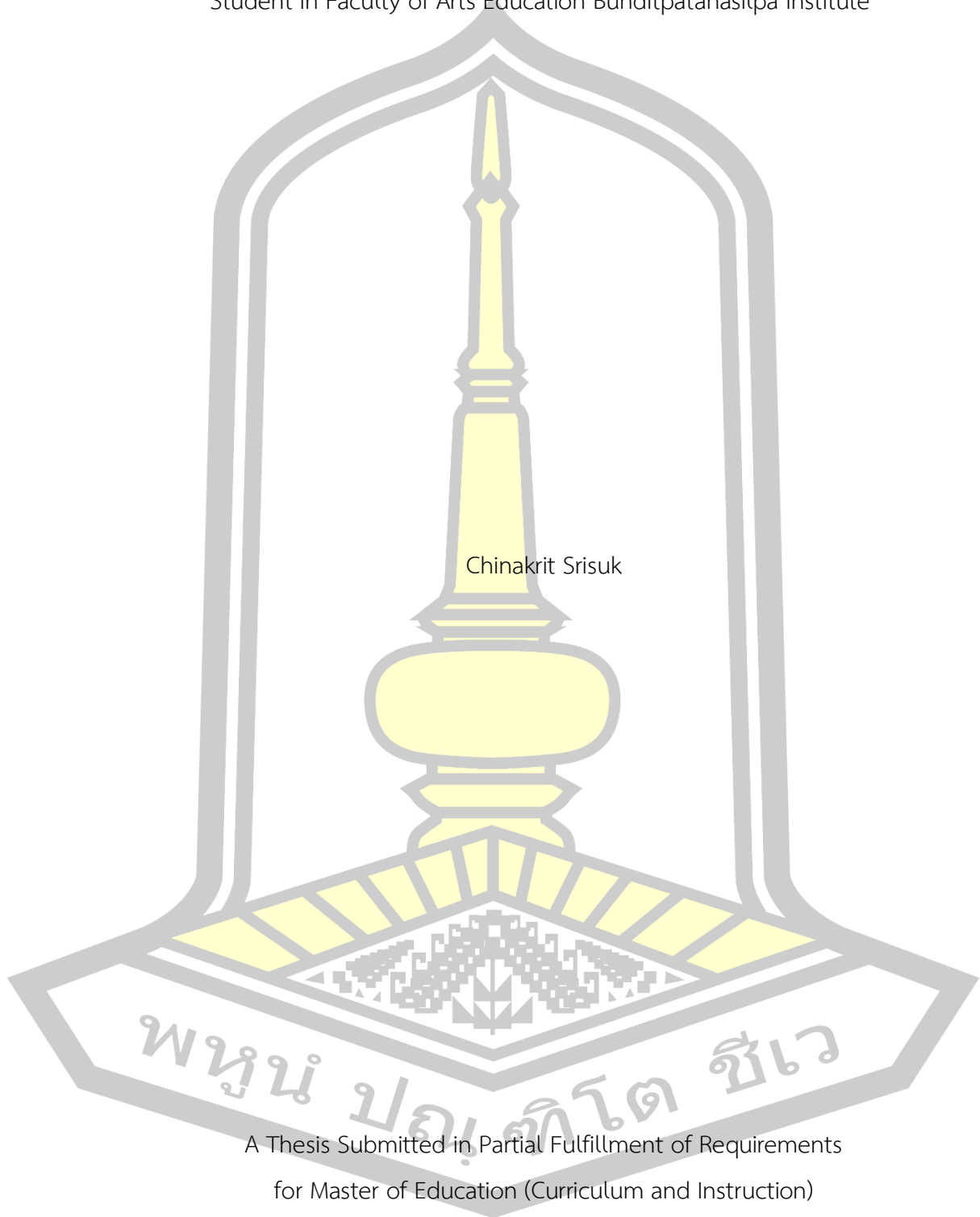
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

มิถุนายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Arts and Culture Leadership Enhancement Training Curriculum for
Student in Faculty of Arts Education Bunditpatanasilpa Institute



Chinakrit Srisuk

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Curriculum and Instruction)

June 2020

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายชินกฤต ศรีสุข แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. จิระพร ชะโน)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ประสงค์ สายหงษ์)

กรรมการ

(อ. ดร. เหมมิณทร์ ธนปัทม์มีมณี)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. สมาน เอกพิมพ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รศ. ดร. กิริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์		
ผู้วิจัย	ชินกฤต ศรีสุข		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ สายหงษ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์ 2) แบบสอบถาม 3) หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 4) แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรม 5) แบบทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรม 6) แบบประเมินการนำเสนอผลงาน 7) แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 8) แบบประเมินความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้กับเยาวชนทุกคน เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรม อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชน ในท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติเนื่องจากศิลปวัฒนธรรมนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย และองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีวุฒิภาวะทาง

อารมณ์ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม 5) มีความสามารถในการวางแผน และมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.53)

2. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรมฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม 7) การวัดและประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม มีความสอดคล้อง ที่ค่าดัชนีความสอดคล้องในระดับ 1.0 และมีความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.16)

3. ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เท่ากับ 0.3984 คิดเป็นร้อยละ 39.84 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรมจากการนำเสนอผลงานของนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.06) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.52) และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.53)

คำสำคัญ : หลักสูตรฝึกอบรม, ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

TITLE	Development of Arts and Culture Leadership Enhancement Training Curriculum for Student in Faculty of Arts Education Bunditpatanasilpa Institute		
AUTHOR	Chinakrit Srisuk		
ADVISORS	Assistant Professor Prasong Saihong , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Curriculum and Instruction
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study basic information and needs for the development of arts and culture leadership enhancement training curriculum, 2) to develop arts and culture leadership enhancement training curriculum for students, and 3) to try out and evaluate the developed arts and culture leadership enhancement training curriculum for students in Faculty of Arts Education, Bunditpatanasilpa Institute. The sample of this study was 30 first-year undergraduate students in Thai Drama Education Program, College of Dramatic Arts, Faculty of Arts Education, Bunditpatanasilpa Institute in academic year of 2018. The sample was selected based on a purposive sampling. The research instruments consisted of 1) interview form, 2) survey, 3) arts and culture leadership enhancement training curriculum, 4) pretest, 5) posttest, 6) work assessment scale, 7) Arts and Culture Leadership assessment scale, and 8) opinions towards Arts and Culture Leadership Enhancement Training Curriculum assessment scale. Data collected were then analyzed using statistics, including percentage, mean, and standard deviation. This study was the three-phase research and development, namely: Phase 1 was conducted by studying basic information; Phase 2 was conducted by developing the training curriculum; and Phase 3 was to conduct the try-out and the evaluation of training curriculum.

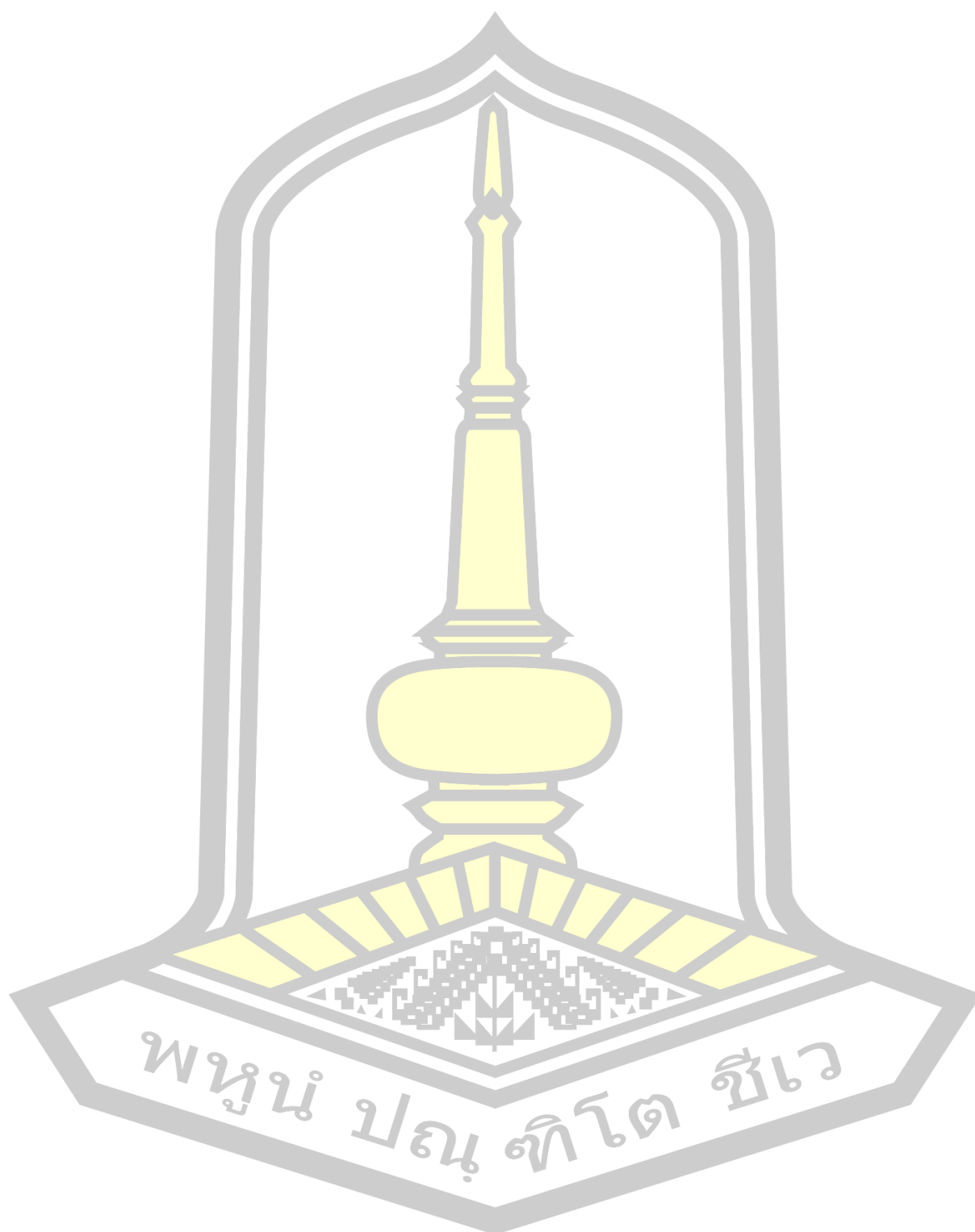
The results of this research could be summarized as follows:

1. The development of arts and culture leadership enhancement training curriculum was important as a mechanism to cultivate all youths in order to conserve, preserve, create, nourish, and disseminate arts and culture as a national identity in various forms at local, national and international levels. Arts and culture are the representation of Thai nationality. The characteristics of leadership consisted of 5 components, namely: 1) vision, 2) emotional maturity, 3) responsibility, 4) human relations and teamwork, and 5) Ability to plan. Furthermore, the need for the development of arts and culture leadership enhancement training curriculum was at the highest level ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.53).

2. The developed arts and culture leadership enhancement training curriculum consisted of five steps, namely: 1) studying basic information and needs for development of the training curriculum, 2) defining the objectives of the training curriculum, 3) selecting the content and training activities, 4) organizing the training activities, 5) evaluating the training curriculum. In addition, the components of developed training curriculum included 1) Principles, 2) Purposes, 3) Structure, 4) Content, 5) Learning activities, 6) Training media, and 7) Measurement and evaluation. From the quality assessment by experts, the developed training curriculum was consistent with the consistence index of 1.0. The suitability of the developed training curriculum was at the highest level ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.16).

3. The effectiveness index (E.I.) of the attendees in the arts and culture leadership enhancement training curriculum was 0.3984, accounting for 39.84 %. From Leadership characteristics of students observation form, overall student presentation was at the highest level ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.06). Attendees' overall arts and culture leadership behavior was at the high level ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.52) and their opinions towards the developed training curriculum was at the high level ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.53).

Keyword : Training Curriculum, Arts and Culture Leadership Enhancement



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประสงค์ สายหงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้คำปรึกษาตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จ กราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระพร ชะโน ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.เหมมัญช์ ธนปัทม์มณี อาจารย์ ดร. ดนิตา ดวงวิไล กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมาน เอกพิมพ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และ ข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ นางสาวนันทวัน พนมเขต ครูชำนาญการพิเศษ นางสาวชนานันท์ สู้เสน ครูชำนาญการพิเศษ ดร.นพรัตน์ บัวพัฒน์ ครูชำนาญการ ดร.ชัยณรงค์ ต้นสุข ครูชำนาญการ และ นางเพชร คำแหง ครูชำนาญการ ที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ให้คำแนะนำ ชี้แนะวิธีการทำวิจัย และปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม อันเป็นประโยชน์และคุณค่ายิ่งต่อการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และ นักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและนักศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้ที่มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผู้วิจัยสามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้อ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาและครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาในการศึกษา

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องและให้การสนับสนุนอย่างดีมาโดยตลอด

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ชินกฤต ศรีสุข

สารบัญ

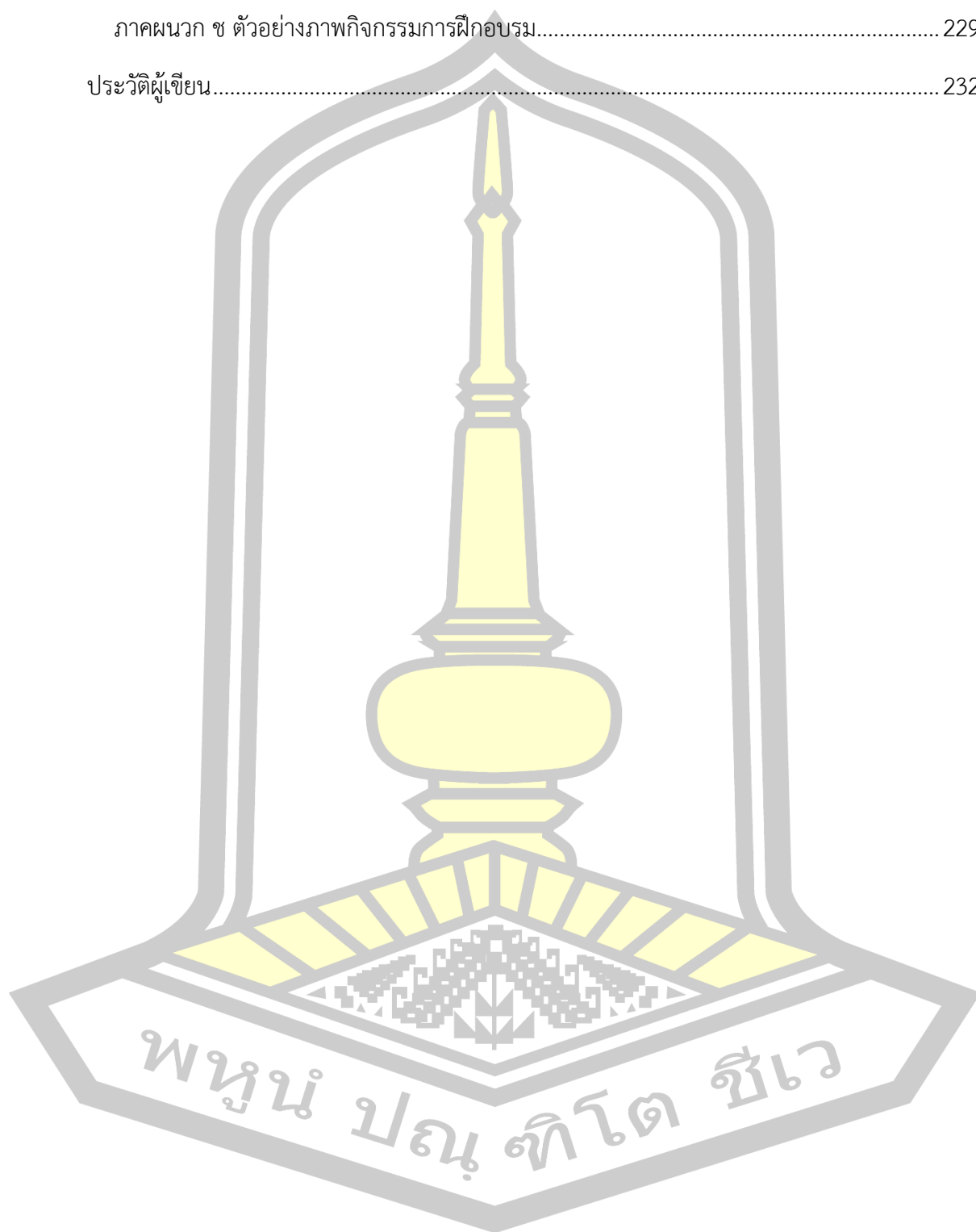
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฌ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร.....	40
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	51
การหาค่าดัชนีประสิทธิผล.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68

งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
กรอบแนวคิดในการวิจัย	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	77
ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	78
ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	86
ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร	93
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ผลการวิเคราะห์.....	105
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	126
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	126
สรุปผล	127
อภิปรายผล.....	129
ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก ข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน	141
ภาคผนวก ข ข้อมูลจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	149
ภาคผนวก ค ข้อมูลจากการศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร.....	161
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	168
ภาคผนวก จ หนังสือราชการ.....	201

ภาคผนวก ฉ หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม..... 209

ภาคผนวก ช ตัวอย่างภาพกิจกรรมการฝึกอบรม..... 229

ประวัติผู้เขียน..... 232



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์ประเภทวัฒนธรรม.....	16
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ.....	27
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร.....	43
ตาราง 4 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร.....	48
ตาราง 5 การสังเคราะห์ขั้นตอนของการฝึกอบรม.....	61
ตาราง 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	85
ตาราง 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	91
ตาราง 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร.....	100
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และ นักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ฯ.....	108
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ.....	121
ตาราง 11 ค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม.....	122
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของ นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	123
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของ นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	124
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	124
ตาราง 15 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์และนักวิชาการศึกษาที่ ตอบแบบสอบถาม.....	142

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของอาจารย์และนักวิชาการศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม.....	143
ตาราง 17 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม.....	144
ตาราง 18 จำนวนและร้อยละความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของนักศึกษาที่ตอบ แบบสอบถาม.....	145
ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และ นักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ฯ.....	146
ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ.....	147
ตาราง 21 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ.....	148
ตาราง 22 ผลประเมินความเหมาะสมโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จาก ผู้เชี่ยวชาญ.....	150
ตาราง 23 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จาก ผู้เชี่ยวชาญ.....	152
ตาราง 24 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบัน บัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ.....	153
ตาราง 25 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของ ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะ ศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ.....	159

ตาราง 26 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษาสถาบัน
บัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ..... 160

ตาราง 27 ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์..... 162

ตาราง 28 ผลประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม..... 164

ตาราง 29 ผลการประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม..... 164

ตาราง 30 ผลการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม..... 167



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	63
ภาพประกอบ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	75
ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์.....	77



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาของโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการผลิตสินค้าและบริการ โดยเชื่อมต่อทางเครือข่ายในรูปแบบของ Internet of Things หรือ IoT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต นำไปสู่การเกิดขึ้นของการศึกษา 4.0 เพื่อเป็นทางเลือกและทางรอดของสังคมในยุคปัจจุบัน เพราะการศึกษา 4.0 เป็นการศึกษาที่เน้นทักษะการคิด ทักษะการออกแบบ ทักษะการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลผลิตและนวัตกรรมใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เช่น ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น คุณธรรมจริยธรรม รวมไปถึงภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดีไปพร้อมกัน อีกด้วย (ธนภัทร จันทร์เจริญ, 2562) กรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 กรอบทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม งานวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ใน 2 ประเด็น ยุทธศาสตร์ กระทรวงวัฒนธรรมจะดำเนินการเพื่อสนองเป้าหมายดังกล่าวโดยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ และสร้างค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม การสืบสาน สร้างสรรค์มรดก ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการดำเนินการเพื่อประชาชนกลุ่มเป้าหมายนำหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาวัฒนธรรมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกระดับจะดำเนินการพัฒนาตามกรอบทิศทาง การพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) เสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย 2) พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 4) พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล 5) พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล ซึ่งได้วิเคราะห์ จากกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบกับ (กระทรวงวัฒนธรรม, 2559)

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจัดการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ตลอดจนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปะ โดยใช้ระบบและหลักเกณฑ์ที่สามารถเผยแพร่ศาสตร์ทางศิลปะได้อย่างมีศักยภาพ ถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นชาติไทย และเป็นศูนย์กลางทางศิลปะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ของทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ 1) อนุรักษ์ เผยแพร่ และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมให้แก่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับชาติและนานาชาติ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม 3) รวบรวมข้อมูลและผลิตสื่อด้านศิลปวัฒนธรรม 4) ให้บริการวิชาการทางด้านศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าแก่สังคม 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2560) และเป็นสถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะเพื่อนำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ ทำการสอน การแสดง การวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ รวมทั้งศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น โดยมีอัตลักษณ์ของสถาบัน คือ สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่น คือ ผู้นำด้านงานศิลป์ นอกจากนี้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ยังพึงตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยว่า ต้องเป็นรากฐานที่ยั่งยืนในการสร้างความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ตลอดจนความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทยเป็นหลักให้คนในชาติประพฤติในทางที่เที่ยงม กล่อมเกล่าจิตใจให้อ่อนโยน มีคุณธรรม สร้างความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลและองค์ประกอบของความเจริญในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้รักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2559) ดังนั้นการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้รู้ด้านงานศิลป์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ตามอัตลักษณ์ข้างต้นนั้น ฝ่ายกิจการนักศึกษามีส่วนร่วมอย่างยิ่งในการพัฒนานักศึกษา ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตามอัตลักษณ์ของสถาบัน การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างและอาศัยประสบการณ์นอกชั้นเรียน โดยฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ในด้านของสถาบันอุดมศึกษานั้น มีมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในระดับคณาจารย์ บุคลากร ส่วนกลุ่มนิสิตนักศึกษานั้นมีกิจกรรมจำนวนน้อย และนิสิตนักศึกษาไม่เห็นความสำคัญมากพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ที่ให้ความสนใจเป็นนิสิตนักศึกษาทางด้านศิลปกรรมศาสตร์เฉพาะกลุ่มเท่านั้น อาจจะเป็นเพราะการสื่อสาร

ความหมายในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมที่ยังไม่ชัดเจน หรือความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของนิสิตนักศึกษา ทำให้นิสิตนักศึกษา โดยเฉพาะศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์มองว่าศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่ในความเป็นจริงศิลปวัฒนธรรมไม่ใช่เรื่องของนิสิตนักศึกษาเฉพาะกลุ่ม แต่ศิลปวัฒนธรรมคือเรื่องของวิถีชีวิต การดำเนินชีวิตในชุมชน สังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรมีแนวทางสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญ เข้าถึง เข้าใจในศิลปวัฒนธรรม มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และเข้าใจบทบาทของความเป็นนิสิตนักศึกษาต่องานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา คือ การเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ไม่เพียงแต่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น โดยให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผลและด้านการร่วมใช้ประโยชน์และคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นกับตัวนิสิตนักศึกษาเอง และนิสิตนักศึกษาจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ และเกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาด้วยกัน ก่อให้เกิดการเห็นความสำคัญของงานด้านศิลปวัฒนธรรม (ณิชากัทร จาวิสูตร, 2563) ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมหรือองค์กร ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการมุ่งใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พลังของกลุ่มจะทำงานสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะทำให้สมาชิกเกิดความศรัทธายอมรับและพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคลควรเริ่มเสียตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อให้เยาวชนได้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสม ทำให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสามารถมุ่งใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนกระทั่งบรรลุจุดหมายที่วางไว้ และสามารถสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (สุเวศ กลีบศรี, 2557)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้ นักศึกษามีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดี สามารถสร้างสรรค์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการสืบทอด เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และได้รับการพัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในสังคมได้สืบต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นอย่างไร
2. หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มืองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
 - 3.1 เพื่อศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 3.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 3.3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 3.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. ได้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ที่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือหรือแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา ในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ผู้สอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนา (Research and development) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

แหล่งข้อมูล เอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม และการหาค่าดัชนีประสิทธิผล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้วิธีการสำรวจและการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 35 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย

1. อาจารย์และนักวิชาการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนทางด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 5 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้สอน หรือนักวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม

2. นักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 30 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

โดยใช้ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และ 2) ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบคุณภาพความเป็นไปได้ของหลักสูตรฝึกอบรมและประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา จำนวน 1 คน โดยการประเมินเพื่อตรวจสอบความตรง ของประเด็นคำถามและความตรงตามโครงสร้าง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้มีความสมบูรณ์ที่สุด

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร

ผลที่เกิดจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยดำเนินการทดลองด้วยการนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อศึกษา ค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ เรื่อง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การนำเสนอผลงาน พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

กลุ่มเป้าหมาย นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. เนื้อหาที่ใช้ในวิจัย

เป็นเนื้อหาผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้แก่

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลอง

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

4.2.1 ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

4.2.2 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษา

4.2.3 พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา

4.2.4 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม

5. การวิเคราะห์ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ผลการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิง
คุณภาพ (Qualitative research) ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และการสอบถามความคิดเห็น
และการวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม
แบบประเมิน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีวิวัฒนาการทาง
อารมณ์ มีความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีความสามารถในการ
วางแผน การฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์

2. การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การเสริมสร้างให้บุคคล
มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมจากการจัดกิจกรรมฝึกอบรม โดยศึกษาภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
นักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ดังนี้

2.1 ศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

2.2 ศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ จากการนำเสนอผลงานโดยใช้แบบประเมิน
การนำเสนอผลงานระหว่างการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสื่อสารและการนำเสนอ การนำความรู้
ไปใช้ในการจัดทำโครงการ การทำงานเป็นทีม ระหว่างการฝึกอบรม

2.3 ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา ระหว่างการฝึกอบรม

2.4 ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังสิ้นสุดกิจกรรมการฝึกอบรม

3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยการทบทวน เอกสาร การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดสิ่งที่คาดหวังกับผู้เรียน ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติและทักษะ และใช้เป็นแนวทางสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมิน

3.3 คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม หลังจากได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเนื้อหา ประกอบไปด้วย

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

3.4 การจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ได้พัฒนาขึ้นมาไปใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมตามที่ได้วางแผนไว้

3.5 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังจากการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้ว ว่าผู้ที่เข้าร่วมหลักสูตรนั้นมีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

4. ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ หมายถึง ความก้าวหน้าจากพื้นฐานความรู้เดิม และหลังจากที่ได้เรียนจากนักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

5. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการดำเนินการวิจัย โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม
 - 1.1 ความหมายของศิลปวัฒนธรรม
 - 1.2 ประเภทของศิลปวัฒนธรรม
 - 1.3 กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม
 - 1.4 การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
 - 2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 2.4 การพัฒนาภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 3.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 3.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.4 การประเมินหลักสูตร
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
 - 4.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 4.2 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 4.3 ขั้นตอนของการฝึกอบรม
 - 4.4 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
5. การหาค่าดัชนีประสิทธิผล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

1. ความหมายของศิลปวัฒนธรรม

คำว่า “ศิลปวัฒนธรรม” มาจากการรวมคำว่า “ศิลปะ” และ “วัฒนธรรม” เพื่อให้เกิดคำที่มีความหมายมากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

กรมศิลปากร (2547) ให้ความหมายว่า ศิลปะ หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น มีรูปแบบ มีความงามตามจินตนาการ ผสมกับประโยชน์การใช้สอย เกิดเป็นงานหลายสาขา ได้แก่ สถาปัตยกรรม ประติมากรรม จิตรกรรม ประณีตศิลป์ นาฏศิลป์ ดนตรี

กรมศิลปากร (2542) ให้ความหมายว่า ศิลปะ หมายถึง วรรณคดี ดนตรี จิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรม ซึ่งศิลปะเหล่านี้ทำให้มวลมนุษย์เป็นพี่น้องกัน ศิลปะไม่มีขอบเขต ไม่มีเชื้อชาติ ไม่มีการแก่งแย่งแข่งขันกันในผลประโยชน์ ศิลปะเป็นสิ่งสำคัญที่จะยกระดับจิตใจของเราให้อยู่ในอาณาจักรที่สูงส่ง และให้ความหวังในอนาคตอันเป็นอุดมคติแก่เรา

ไชยยงยศ ทวีเกียรติ (2538) ให้ความหมายศิลปะ หมายถึง การแสดงออกเกี่ยวกับความศรัทธา เชื่อถือของแต่ละสมัย

ชลุด นิมเสมอ (2534) ให้ความหมายว่าศิลปะ หมายถึง ศิลปะ คือสิ่งที่มีมนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น เพื่อแสดงออกซึ่งอารมณ์ ความรู้สึก สติปัญญา ความคิด และ/หรือความงาม

ส่วนคำว่า วัฒนธรรม คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2558) ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ในสังคมที่ได้ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยเกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสม มีทั้งที่เป็นวัตถุ เช่น ศิลปะ สิ่งก่อสร้าง และที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ความเชื่อ ธรรมเนียมประเพณี

ยุบลวรรณ ต้นเขียวรัตน์ (2557) ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นวฒนธรรมที่จับต้องสัมผัสได้หรือวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุซึ่งมนุษย์ได้สร้างขึ้นมาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละสังคมก็จะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปในแต่ละยุคสมัยของสังคม และเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของมนุษย์นั่นเอง

สุเทพ สุวีรางกูร (2556) ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบการเป็นอยู่ที่ซับซ้อน ที่มีมนุษย์สร้างสรรค์พัฒนาขึ้น และถ่ายทอดสืบต่อจากรุ่นสู่รุ่น สังคมประกอบไปด้วยผู้คนทั้งหลายที่มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ไม่เพียงแต่เป็นเรื่องของบรรทัดฐาน ขนบธรรมเนียม ลักษณะนิสัย ความเชื่อ และภาษาอย่างเดียว ซ้ำยังเป็นเรื่องวัตถุสิ่งของที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ดังนั้น วัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วยสิ่งที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ

พระมหาสนอง ปังใจปการี (2553) ให้ความหมายวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ได้สร้างสรรค์ขึ้นมาทั้งหมดเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตอยู่ในโลกนี้ อาจเป็นวัตถุสิ่งของต่าง ๆ

ที่มนุษย์สร้างขึ้นมาใช้สอย รวมทั้งข้อบังคับความประพฤติต่าง ๆ ขนบธรรมเนียม ค่านิยม จริยธรรม ความคิด ความเชื่อ เป็นต้น ที่มีการยอมรับปฏิบัติกันมาเป็นแบบแผนจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของศิลปวัฒนธรรม จึงหมายถึง สิ่งที่มนุษย์ได้เรียนรู้ และสร้างขึ้นรวมถึงการแสดงเอกลักษณ์ของชาติที่สะท้อนถึงความเชื่อความศรัทธาและวิถีการดำรงชีวิต ค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติ สืบทอด ยกย่อง ชื่นชม และอนุรักษ์สืบต่อกัน เพื่อคงความเฉพาะตัวของชาติไว้ผ่านทางวรรณคดี ดนตรี นาฏศิลป์ จิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรม

2. ประเภทของศิลปวัฒนธรรม

ประเภทของศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมส่วนใหญ่จะถูกกำหนดไว้ในการแบ่งประเภทของวัฒนธรรม เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องทำความเข้าใจในประเภทของวัฒนธรรมก่อน จึงจะสามารถวิเคราะห์ประเภทของศิลปวัฒนธรรมได้

กระทรวงวัฒนธรรม (2554) แฝ่นแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559

ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรม ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมที่สัมผัสได้ (Tangible culture) หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรือสิ่งสร้างที่มนุษย์คิดค้นขึ้น เช่น สิ่งของเครื่องใช้ในครัวเรือน อาคารบ้านเรือน เสื้อผ้า เครื่องประดับตกแต่ง บางครั้งวัฒนธรรมที่สัมผัสได้ถูกเรียกขานว่า วัฒนธรรมวัตถุ (Material culture)

2. วัฒนธรรมที่สัมผัสไม่ได้ (Intangible culture) หรือที่เรียกว่าวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Nonmaterial culture) หมายถึง แบบแผนในการดำเนินชีวิตหรือประเพณีปฏิบัติที่เกิดจากความคิด ความเชื่อ ซึ่งปรากฏในรูปของกระทำ เช่น การใช้ภาษา การยึดถือศีลธรรม จารีตต่าง ๆ

นอกจากนี้วัฒนธรรมได้ถูกจัดประเภทให้ละเอียดมากขึ้น โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. วัฒนธรรมทางความคิด (Ideas-thinking) หมายถึง วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็น ความรู้สึกผิด หรือความเชื่อ ซึ่งอาจถูกหรืออาจผิด เช่น การเชื่อโชคลาง การทำบุญทำทาน

2. วัฒนธรรมทางบรรทัดฐาน (Norms) คือ การปฏิบัติของคนในสังคมที่ยึดถือแบบแผนหรือประเพณีร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 วิถีชาวบ้าน (Folkways) คือ ระเบียบแบบแผนที่บุคคลในสังคมยึดถือและปฏิบัติ เช่น การบวชทดแทนคุณบิดามารดาของลูกชาย การต้อนรับแขก ใครมาถึงเรือนชานต้องต้อนรับ หากมีใครไม่ปฏิบัติตามจะถูกติฉินนินทา

2.2 จารีต (Mores) คือ ระเบียบแบบแผนที่บุคคลในสังคมต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนจะเป็นการกระทำที่ผิดศีลธรรมหรือถูกรังเกียจ เช่น การเลี้ยงดูพ่อแม่ในยามแก่เฒ่า นอกจากนี้ข้อห้ามทางศาสนา (Taboos) ถือเป็นจารีตอย่างหนึ่ง เช่น ห้ามค้าอาวุธ เสพยาเสพติด

2.3 กฎหมาย (Laws) คือ ระเบียบแบบแผนที่ทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนจะได้รับโทษตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ เช่น การหยุดรถเมื่อมีสัญญาณไฟแดง ตามกฎจราจร

3. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material-having) ได้แก่ สิ่งของเครื่องใช้ที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่น เสื้อผ้า อาหาร ยา ที่อยู่อาศัย

ในปี 2485 ตามประกาศตั้งกระทรวงวัฒนธรรม ได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรม ไว้ 4 ประเภท คือ

1. คติธรรม คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับหลักในการดำเนินชีวิต ส่วนใหญ่เป็นเรื่องจิตใจ ได้มาจากหลักคิดทางศาสนา

2. เนติธรรม คือ วัฒนธรรมทางกฎหมาย ซึ่งหมายรวมถึงระเบียบประเพณีที่ยอมรับนับถือว่ามีความสำคัญพอ ๆ กับกฎหมาย

3. สหธรรม คือ วัฒนธรรมทางสังคม ซึ่งหมายถึงคุณธรรมต่าง ๆ ที่ทำให้คนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก เช่น การแสดงความเคารพ การแต่งกายในโอกาสต่าง ๆ

4. วัตถุธรรม คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ เช่น เครื่องนุ่งห่ม บ้านเรือน ยารักษาโรค เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

ในปัจจุบันกระทรวงวัฒนธรรมอธิบายว่า “วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตซึ่งมีทั้งที่เป็นนามธรรม และรูปธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมองเห็นได้ วัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรมจะปรากฏในรูปของวัตถุ ส่วน วัฒนธรรมที่เป็นนามธรรม คือ พฤติกรรมและที่จับต้องหรือยากที่จะมองเห็นได้ในทันที ได้แก่ ความรู้สึก คุณค่า ปรัชญา ความเชื่อและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งทั้ง 2 ส่วนจะประกอบอยู่ในวิถีชีวิตของคนในสังคม” สำหรับการดำเนินงานวัฒนธรรมได้แบ่งประเภทของวัฒนธรรมออกเป็น 5 สาขา อ้างอิงตามยูเนสโกที่ได้มีการประชุมระหว่างชาติ เรื่อง นโยบายวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ จัดโดยองค์การยูเนสโก ณ กรุงเวนิส ปี พ.ศ. 2513 ดังนี้

1. สาขามนุษยศาสตร์ ได้แก่ วัฒนธรรมที่ว่าด้วยขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม ค่านิยม ศาสนา ปรัชญา ประวัติศาสตร์ โบราณคดี มรยาทในสังคม การปกครอง กฎหมาย ฯลฯ

2. สาขาศิลปะ ได้แก่ วัฒนธรรมในเรื่องภาษา วรรณคดี ดนตรี ฟิล์ม ทัศนศิลป์ ประติมากรรม สถาปัตยกรรม

3. สาขาการช่างฝีมือ ได้แก่ วัฒนธรรมในเรื่องการเย็บปักถักร้อย การแกะสลัก การทอผ้า การจักสาน การทำเครื่องเงิน เครื่องทอง เครื่องถม การจัดดอกไม้ การทำตุ๊กตา การทอเสื่อ การประดิษฐ์ การทอเครื่องปั้นดินเผา ฯลฯ

4. สาขาคหกรรมศิลป์ ได้แก่ วัฒนธรรมในเรื่องอาหาร เสื้อผ้า การแต่งงาน บ้าน ยา การดูแลเด็ก ครอบครัว การรู้จักประกอบอาชีพช่วยเศรษฐกิจในครอบครัว ฯลฯ

5. สาขากีฬาและนันทนาการ ได้แก่ วัฒนธรรมในเรื่องการละเล่น มวยไทย ฟันดาบ สองมือ กระบี่ กระบอง กีฬาพื้นบ้าน

พระมหาพนง ปัจโจปการี (2553) ได้แบ่งวัฒนธรรม ออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. ภาษา เป็นวัฒนธรรมประเภทหนึ่ง ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องมีภาษา ถึงแม้ว่าจะไม่มีภาษาเขียนก็ต้องมีภาษาพูด
2. ศาสนาและอุดมการณ์ เป็นวัฒนธรรมที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และจุดหมายปลายทางของมนุษย์ด้วย
3. ระบบเศรษฐกิจ เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การแลกเปลี่ยนและการบริโภคของประชากรในสังคม เพื่อให้รู้จักจัดการกับสิ่งเหล่านั้นให้ดีที่สุด ตามทรัพยากรที่มีอยู่
4. จริยธรรม เป็นวัฒนธรรมที่ได้วางระเบียบกฎหมายในสังคมให้สมาชิกได้ปฏิบัติตาม เพื่อความสงบสุขสบายภายในสังคม เช่น บุตรจะปฏิบัติต่อบิดามารดาและครู อาจารย์อย่างไร เป็นต้น
5. ค่านิยม เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ค่านิยมแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกันได้ เช่น สังคมไทยมีค่านิยมยกย่องผู้มีอาวุโสมากกว่าสังคมอเมริกา
6. อำนาจ เป็นวัฒนธรรมที่ได้กำหนดวิธีการจัดการปกครองและการใช้อำนาจให้เหมาะสม
7. ศิลปะและสุนทรียศาสตร์ เป็นวัฒนธรรมแบบหนึ่ง que แสดงถึงศิลปะและสุนทรียศาสตร์ของสมาชิกภายในสังคม และสังคมส่วนร่วม เช่น ศิลปะในการฟ้อนรำจะมีความอ่อนช้อยและงดงาม เป็นต้น

ประภาศรี สีหอำไพ (2550) ได้สรุปวัฒนธรรมประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะวัฒนธรรมไทยไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมทางวัตถุหรือวัฒนธรรมสสาร คือ เครื่องใช้ที่คนไทยประดิษฐ์ขึ้น เป็นเครื่องอุปโภคบริโภค เช่น เครื่องแต่งกายแบบไทย บ้านทรงไทย การจักสาน การแกะสลักไม้ การเย็บปักถักร้อย การทอผ้า การร้อยกรองดอกไม้ ทำเครื่องหอมอบรับอาหารไทย เครื่องปั้นดินเผา
2. วัฒนธรรมทางศิลปกรรม คือ ความเจริญทางด้านศิลปะที่บรรพบุรุษไทยแสดงอัจฉริยะในด้านจิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม นาฏศิลป์และดนตรี เกิดผลงานวิจิตรบรรจง มีคุณค่าทั้งทางวัตถุและจิตใจ ส่วนได้รับจากศาสนา เช่น ภาพวาดจิตรกรรมฝาผนัง พระพุทธรูป

เจดีย์ วิหาร นอกจากนี้ยังมีศิลปะเพื่อความบันเทิง เช่น โขน ละคร การละเล่นพื้นเมือง เพลงไทย รวมถึงศัพท์เฉพาะที่แสดงศิลปกรรมนั้น ๆ เช่น กราวนอก กราวใน ไม้สิบสอง ช่อฟ้าปราณี

3. วัฒนธรรมทางจิตใจหรือวัฒนธรรมทางคตินิยม คตินิยมนี้เป็นค่านิยมของคนไทย สัมพันธ์กับแนวปรัชญาของพุทธศาสนา คือ ไม่ทำชั่วเบียดเบียนผู้อื่น ทำความดีตามหลักของศีล และชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ มีวรรณคดีหลายเรื่องที่แสดงศาสนธรรม พุทธประวัติ ชาดก และศาสนพิธี เช่น ไตรภูมิพระร่วง ปฐมสมโพธิกถา พระมาลัย คำหลวง พระราชพิธีสิบสองเดือน นิราศพระบาท สะท้อนค่านิยมของคนไทย เช่น ความกตัญญูทวดต่อบิดามารดา ความจงรักภักดี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเคารพเชื่อฟังครูบาอาจารย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความกล้าหาญเสียสละ

4. วัฒนธรรมทางเนติธรรม การปกครองตั้งแต่สมัยพ่อขุนรามคำแหงมีลักษณะแบบ พ่อปกครองลูก ตั้งในศิลาจารึกหลักที่ 1 อาจกล่าวได้ว่า ศิลาจารึกนี้เป็นธรรมนูญฉบับแรกของไทย “ให้ฝูงท่วยลูกเจ้าลูกขุน ฝูงท่วยถือบ้านถือเมืองกัน” “ใครจักใคร่ค้าช้างค้า ใครจักใคร่ค้าม้าค้า” จนถึงในกฎหมายตราสามดวงและรัฐธรรมนูญ ประมวลกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ

5. วัฒนธรรมทางสหธรรม คือ การวางตัวรักษากิริยามารยาทให้เหมาะสมกับ กาลเทศะและบุคคล ประพฤติปฏิบัติตนในพิธีการต่าง ๆ ถูกต้องตามขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี รู้จักเคารพผู้มีอาวุโสกว่า เคารพสถานที่ปูชนียสถาน การแต่งกายสุภาพตามสมัยนิยม การไหว้ การกราบ การสำรวมรักษากิริยามารยาท

6. วัฒนธรรมทางภาษาและวรรณคดี คนไทยมีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล มีระดับภาษา เช่น ราชาศัพท์ และการใช้ถ้อยคำเพื่อจุดประสงค์ต่าง ๆ คือ การสื่อสาร การสั่งสอน ได้แก่ ภาษิตสำนวนต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างสรรค์ ได้แก่ ภาษาในวรรณคดี ที่มีรสถ้อยคำและเสียงสัมผัส

งานพิศ สัตว์สงวน (2538) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material culture) และ วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-material culture)

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ หมายถึง ส่วนของวัฒนธรรมที่จับต้องสัมผัสได้ เพราะมันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มีรูปร่างมีขนาดและน้ำหนักแตกต่างกันไป ตั้งแต่ จอบ เสียม มีด หม้อ บ้าน รถยนต์ รถไฟ ไปจนถึงเครื่องจักรกลประเภทต่าง ๆ มนุษย์ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากสิ่งของเครื่องใช้บางอย่างได้ เช่น เสื้อผ้า อาหาร ยารักษาโรค เป็นต้น แต่สิ่งของบางอย่างไม่จำเป็นนัก เช่น เครื่องสำอาง และบางอย่างยังเป็นอันตรายต่อสุขภาพด้วย เช่น ฝิ่น กัญชา และเฮโรอีน แต่ยังมีกลุ่มคนผลิตมันขึ้นมาด้วยเหตุผลต่าง ๆ แม้ว่าจะผิดกฎหมายก็ตาม

2. วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ คือ ส่วนของวัฒนธรรมที่จับต้องสัมผัสได้ เพราะไม่มีรูปร่าง ขนาด หรือน้ำหนัก แต่มีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์มาก วัฒนธรรมประเภทนี้แบ่งออกเป็น 5 ประเภทย่อย คือ

2.1 สถาบันสังคม : คือส่วนต่าง ๆ ของวัฒนธรรมที่เข้าจัดการกับปัญหาพื้นฐานของสังคม สถาบันสังคมที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันครอบครัว เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การศึกษา ศาสนา การแพทย์ และสาธารณสุข เป็นต้น สถาบันสังคมคือหัวใจของวัฒนธรรม

2.2 วัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับการควบคุมทางสังคม คือ วัฒนธรรมที่ช่วยทำให้เกิดระเบียบในสังคม ซึ่งบางอย่างจะเป็นการควบคุมอย่างเป็นทางการและบางอย่างไม่เป็นทางการ วัฒนธรรมประเภทนี้ 5 ประเภทย่อย คือ

2.2.1 ศาสนา : ในหลักศาสนาจะมีข้อห้ามต่าง ๆ เช่น ศาสนาพุทธมีศีล 5 ที่ห้ามฆ่าสัตว์ พุศฺต ลักทรัพย์ ดื่มของมึนเมา ศาสนาจึงเป็นเครื่องมือช่วยควบคุมทางสังคมที่สำคัญอย่างยิ่ง

2.2.2 ความเชื่อทางสังคม คือ ระบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นของคนจำนวนมากในสังคม เช่น ในสังคมไทยคนจำนวนมากเชื่อในนรก สวรรค์ บุญ บาป การทำบุญและโลกหน้า ความเชื่อต่าง ๆ ดังกล่าวจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของคนให้อยู่ในระเบียบได้

2.2.3 ค่านิยม คือ มาตรฐานที่ใช้วัดว่าสิ่งใดมีค่าในสังคมบ้าง เมื่อสิ่งใดมีค่าคนก็อยากมีอยากเป็นอยากได้ ความเชื่อในค่านิยมของสังคม ทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมขึ้นได้

2.2.4 ประเพณีต่าง ๆ : แต่ละสังคมมีประเพณีต่าง ๆ ที่ปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน ประเพณีบางอย่างของไทยมีอายุหลายร้อยปี เช่น สงกรานต์ ลอยกระทง เข้าพรรษา เถลิงพระชนม์พรรษา และการบวชนาค เป็นต้น เมื่อคนทำตามประเพณี จะให้เกิดความมีระเบียบในสังคมได้

2.2.5 กฎหมาย คือ การควบคุมทางสังคมโดยตรง กฎหมายมีความสำคัญมากในสังคมสมัยใหม่ เพราะมันทำให้เกิดความมีระเบียบในสังคมได้อย่างดี

2.3 ศิลปะ : นักวิชาการยังถกเถียงกันว่า ศิลปะเป็นวัฒนธรรมทางวัตถุหรือไม่ใช่ ในสายตาของศิลปินมักมองศิลปะเป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ ความจริงมันเป็นได้ทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุและไม่ใช่วัตถุ ศิลปะในที่นี้ หมายถึง การสร้างสรรค์ผลงานในด้านต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม หัตถกรรม ดนตรี การละคร นาฏศิลป์และวรรณกรรม เป็นต้น

2.4 ภาษา : คือ ระบบสัญลักษณ์ที่ใช้สื่อสารติดต่อกัน ภาษาในที่นี้ หมายถึง ภาษาพูด ภาษาเขียน รวมทั้งกิริยาท่าทางต่าง ๆ ด้วย

2.5 พิธีกรรม : เน้นเฉพาะพิธีที่ต้องทำในแต่ละขั้นตอนของประเพณีต่าง ๆ เช่น งานศพประกอบไปด้วยพิธีต่าง ๆ ที่ทำในช่วงเวลาที่ต่างกันออกไป พิธีบางอย่างทำก่อนพิธีอื่น ๆ เช่น การอาบน้ำและแต่งตัวศพมาก่อนการรดน้ำศพ เป็นต้น ดูแผนภูมิข้างล่างแสดงประกอบประเภทของวัฒนธรรม

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้
สังเคราะห์ เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ประเพณีวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	ยูเนสโก (2513)	กระทรวงวัฒนธรรม (2554)	พระมหากษัตริย์ พระมหากษัตริย์ (2553)	ประเพณี ประเพณี (2550)	งานพิธี งานพิธี (2538)
1. สังคมศาสตร์	/	/	/	/	/
2. ศิลปะ	/	/	/	/	/
3. การช่างฝีมือ/หัตถกรรม	/	/	/	/	/
4. กีฬาและนันทนาการ	/				
5. ภาษาและวรรณกรรม			/	/	/

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์
ในแต่ละด้านจำนวน 5 ประเภท ซึ่งมีรายละเอียดจำแนกในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านสังคมศาสตร์ เป็นวัฒนธรรมที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิตของมนุษย์
และจุดหมายปลายทางของมนุษย์ด้วยวัฒนธรรม เช่น สถาบันครอบครัว วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม
ประเพณี คุณธรรม ศิลธรรม จริยธรรม ค่านิยม ศาสนา ปรัชญา ประวัติศาสตร์ โบราณคดี มารยาทใน
สังคม การปกครอง กฎหมาย การศึกษา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ด้านศิลปะ เป็นวัฒนธรรมของความเจริญทางด้านศิลปะที่บรรพบุรุษไทยแสดง
อัจฉริยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ทศนศิลป์ (จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม) ดนตรี การละคร
และนาฏศิลป์

3. การช่างฝีมือ/หัตถกรรม เป็นวัฒนธรรมในเรื่องการเย็บปักถักร้อย การแกะสลัก
การทอผ้า การจักสาน การทำเครื่องเงิน การประดิษฐ์ เครื่องอุปโภคบริโภค ยารักษาโรค

4. กีฬาและนันทนาการ เป็นวัฒนธรรมในเรื่องการละเล่น มวยไทย ฟันดาบสองมือ
กระบี่ กระบอง กีฬาพื้นบ้าน

5. ภาษาและวรรณกรรม เป็นวัฒนธรรมประเภทหนึ่ง ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องมีภาษาถึงแม้ว่าจะเป็นภาษาพูด ภาษาเขียน เพื่อใช้ในการสื่อสาร การสั่งสอน รวมทั้งการทำทางต่าง ๆ ด้วย รวมทั้งการสร้างสรรค์ ได้แก่ ภาษาในวรรณคดี

ทั้งนี้ประเภทของศิลปวัฒนธรรม ตามที่ได้สังเคราะห์ ด้านศิลปะทางวัฒนธรรม ได้แก่ ทัศนศิลป์ (จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม) ดนตรี การละครและนาฏศิลป์ และผู้วิจัยจะนำประเภทของศิลปวัฒนธรรม ที่ได้สังเคราะห์ไปกำหนดในเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ต่อไป

3. กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ที่ระบุไว้ในหมวดที่ 5 มาตรา 57 ได้ระบุไว้ว่า รัฐต้อง

1. อนุรักษ์ ปั้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มีพื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้สิทธิ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย

2. อนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา ปั้นฟู บริหารจัดการ และใช้หรือจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ ให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยต้องให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการและได้รับประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติ

กระทรวงวัฒนธรรม (2559) ได้กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาวัฒนธรรมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกระดับจะดำเนินการพัฒนาตามกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) เสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย 2) พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 4) พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล 5) พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล ซึ่งได้วิเคราะห์จากกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประกอบกับกรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 กรอบทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งข้อเสนอของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องงานวัฒนธรรมเพื่อจัดทำกรอบทิศทางการยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกี่ยวกับกรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 กับการส่งเสริมทาง ด้านศิลปวัฒนธรรม

ประเทศไทย 4.0 เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมเศรษฐกิจไปสู่โลกด้วยความสมดุลสร้างคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ทั้งด้านพุทธิศึกษา ศิลปศึกษา พลศึกษา และจริยศึกษา สร้างสังคมไทยเป็น “สังคมที่เกื้อกูลและแบ่งปัน” โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต และผนึกกำลังสานพลังประชารัฐ เน้นการพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง โยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา ต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ 5 กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย ประกอบด้วย 1) กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร เกษตร และไบโอเทคโนโลยี 2) กลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อสุขภาพ 3) กลุ่มอุตสาหกรรมอุปกรณ์อัจฉริยะและหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม 4) กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ 5) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง

ภารกิจด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง โดยเริ่มจากสินค้า และการบริการทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ 5 F คือ 1) อาหาร (Food) 2) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) 3) การออกแบบและแฟชั่น (Fashion) 4) มวยไทย (Fighting) และศิลปะการป้องกันตัวแบบไทย และ 5) เทศกาล ประเพณี (Festival)

2. กรอบทิศทางตามแผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม งามวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ใน 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงวัฒนธรรมจะดำเนินการเพื่อสนองเป้าหมายดังกล่าวโยการ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ และสร้างค่านิยมความเป็นไทยที่ดึงมา การสืบสาน สร้างสรรค์มรดก ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการดำเนินการ เพื่อประชาชนกลุ่มเป้าหมายนำหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

3. ข้อเสนอของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ได้มีข้อเสนอการขับเคลื่อนและปฏิรูปประเทศ ที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรม โดยการพัฒนาและบรรจุหลักสูตรการเรียนการสอนด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม จริยธรรมเพื่อมุ่งเน้นให้เด็กเป็นเด็กดี โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่

1. บรรจุหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิชาบังคับและวิชาบังคับแก่นในสถานศึกษา ต้องเกิดจากการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน อาทิ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน ระยะเวลาการเรียน การสอนที่เหมาะสม กระทรวงวัฒนธรรมดำเนินการรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้

2. ส่งเสริมให้มีการวางหลักสูตรการเรียนรู้เสริมภายในท้องถิ่นนอกเหนือจากหลักสูตรการเรียนรู้หลักที่ให้เด็กเยาวชนในสถานศึกษาได้ไปศึกษาองค์ความรู้และมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ณ พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น บ้านครูภูมิปัญญา บ้านปราชญ์ชาวบ้านโดยผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้าน เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการทำนุบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม รวมถึงนำไปพัฒนาและบรรจุอยู่ในหลักสูตรการเรียนการสอนในด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติให้คงอยู่ต่อไป

4. การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (2560) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจัดการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ตลอดจนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปะ โดยใช้ระบบและหลักเกณฑ์ที่สามารถเผยแพร่ศาสตร์ทางศิลปะได้อย่างมีศักยภาพ ถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นชาติไทย และเป็นศูนย์กลางทางศิลปะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ 1) อนุรักษ์ เผยแพร่และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมให้แก่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับชาติและนานาชาติ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม 3) รวบรวมข้อมูลและผลิตสื่อด้านศิลปวัฒนธรรม 4) ให้บริการวิชาการทางด้านศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าแก่สังคม 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (2559) เป็นสถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะ เพื่อนำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ ทำการสอน การแสดง การวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติรวมทั้งศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น โดยมีอัตลักษณ์ของสถาบัน คือ สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่น คือ ผู้นำด้านงานศิลป์ นอกจากนี้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ยังพึงตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยว่า ต้องเป็นรากฐานที่ยั่งยืนในการสร้างความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ

ตลอดจนความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทยเป็นหลักให้คนในชาติประพุดติในทางที่ติงาม กล่อมเกล้า จิตใจให้อ่อนโยน มีคุณธรรม สร้างความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลและองค์ประกอบ ของความเจริญในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้รักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ ได้สืบไป

ราชกิจจานุเบกษา (2561) ในด้านของสถาบันอุดมศึกษานั้นมีมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา ต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศ อย่างเหมาะสมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของสถาบัน ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับ ผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2554) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมิน คุณภาพการศึกษาภายใน ตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้าน ในองค์ประกอบที่ 6 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้การทำงานบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมโดยสถาบันอุดมศึกษาต้องมีระบบและกลไกการดำเนินงาน ด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้น เฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญา และธรรมชาติของแต่ละหน่วยงาน และมีการบูรณาการเข้ากับพันธกิจอื่น ๆ โดยเฉพาะการผลิต บัณฑิต รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ ศิลปะและวัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นรากฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น

สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา (2554) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสามในเรื่องของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 10 การส่งเสริมและสนับสนุนด้านศิลปะและวัฒนธรรม โดยเห็นว่าศิลปะ และวัฒนธรรมเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพ วิถีชีวิต และจิตใจที่ติงามของบุคคลและสังคม เป็นพันธกิจหลัก ประการหนึ่งที่หน่วยงานพึงตระหนักที่จะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้สังคมใน หน่วยงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคุณค่า สามารถเป็นแบบอย่างที่น่าศรัทธา และเป็นที่ยอมรับ ของสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 11 การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม เนื่องจาก ความสุนทรีย์ รสนิยม รูปแบบวิถีชีวิตและสังคม มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องรู้ทันอย่างมีปัญญา โดยมีแผนในการพัฒนาให้ความรู้และประสบการณ์ด้านสุนทรียภาพ ในบริบทของศิลปะและวัฒนธรรม สามารถเลือกรับรักษาและสร้างตนเอง และสังคมให้อยู่ร่วมกัน อย่างรู้คุณค่าความงาม อย่างมีสุนทรียที่มีรสนิยม

ราชกิจจานุเบกษา (2554) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐาน

สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ได้กำหนดมาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยในด้านที่ 4 คือ ด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปะและวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพวิถีชีวิตที่ปรารถนา และเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทํานุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมของสถาบัน

จากการศึกษาการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมในระดับอุดมศึกษา พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในด้านการส่งเสริมการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการอนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองตามนโยบายของรัฐบาล และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนในด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่ประกอบด้วย การฟื้นฟูอนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

โดยดูได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจึงต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกันดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าใจแต่แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กัน

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพูดโน้มน้าวจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556) กล่าวถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้นำว่า ผู้นำควรมีคุณสมบัติควรมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. เฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญา และคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้ไม่ยาก
2. มีการศึกษาอบรมดี (Good educations) การศึกษาเป็นส่วนช่วยในการที่จะเป็นผู้นำที่ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญงาน
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ต้องมีกำลังใจที่เข้มแข็ง สามารถตัดสินใจทำกิจการใด ๆ ไปก็จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ไม่หวั่นเกรงต่ออุปสรรคในการดำเนินงานนั้น พิจารณาหาช่องทางแก้ไขได้
4. เป็นคนมีเหตุผลที่ดี (Reasonable) คือ ความสามารถทางด้านการศึกษาความหมายอย่างมีเหตุผล จะหาเหตุผลจากสาเหตุได้ สามารถใช้ทักษะทางด้านการวิเคราะห์ได้
5. มีประสบการณ์สูง (Good experience) ผู้นำเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน เคยผ่านงาน ผ่านปัญหาต่าง ๆ มาก่อน ทำให้ทราบปัญหาทราบแนวทางแก้ไขปัญญา ทำให้ไม่เกิดความผิดพลาดหรือบกพร่องซ้ำอีก

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี (Prestige's) เกี่ยวกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล มีชื่อเสียงดี เกียรติคุณดีก็ย่อมเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป การสั่งสมคุณงามความดีจนเป็นที่ประจักษ์
 7. มีมนุษยสัมพันธ์ดี (Good human relations)
 8. มีสุขภาพอนามัยร่างกายสมบูรณ์ดี (Good health)
 9. มีความสามารถเหนือบุคคลในระดับเดียวกัน เช่น มีความรู้ ความชำนาญมากกว่า มีมนุษยสัมพันธ์ดีกว่า มีประสบการณ์มากกว่า เป็นต้น
 10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป ขององค์การหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติอยู่ เป็นอย่างดี
 11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันทั่วทั้งที่
 12. มีความสามารถคาดการณ์ พิจารณาเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันไม่ให้เหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้ เป็นการทำงานในเชิงรุกก่อนที่จะเกิดปัญหา
 13. มีความรู้ เชี่ยวชาญ มีความชำนาญในเรื่องเทคนิคเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
 14. มีความสนใจ และเอาใจใส่ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของผู้บังคับบัญชา
 15. มีความยุติธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและทุกฝ่าย
- ยงยุทธ เกษสาคร (2555) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการที่จะทำให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จควรประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้
1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Maturity) มีความสุขุม เยือกเย็น แก้ปัญหา ด้วยเหตุผล มีความมั่นคงทางอารมณ์
 2. มีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กว้างและไกล คาดการณ์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ตลอดทั้งการเตรียมการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในอนาคต
 3. ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง (Conflict management) มีทางออกในการจัดการกับสภาวะการณ์ที่ขัดแย้งได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในอนาคต
 4. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision making) ตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์โดยมีเหตุผลเพียงพอ ความสามารถในการตัดสินใจแสดงถึงความกล้าหาญ กล้าเสี่ยงของผู้นำด้วย
 5. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication skill) สื่อสารได้กับคนทุกระดับ ในองค์กร มีความสามารถในการพูดโน้มน้าวใจ การพูดในที่ชุมชน การเจรจาต่อรอง ตลอดทั้งความสามารถในการนำประชุม

6. ความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่น ๆ ใส่ใจในการศึกษาและพัฒนาความรู้
ในงานที่รับผิดชอบ และข่าวสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

7. ความขยันขันแข็ง มีความมานะอดทนบากบั่นไม่ย่อท้อง่าย ๆ ทนต่อความ
ยากลำบากได้ คุณสมบัติในข้อนี้แสดงถึงการเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์ด้วย
ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ

8. การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับ
รูปแบบและวิธีการทำงานแบบเก่า ๆ ที่ทำให้ตนรู้สึกมั่นคง

9. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความพร้อมที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น
เปิดรับความเห็นจากส่วนรวม และตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้ รู้จักประสานผลประโยชน์

10. ความสามารถในการวิเคราะห์หิวินิจฉัย มีความสามารถในการคาดเดาเหตุการณ์
ต่าง ๆ มีวิธีการคิดและวิเคราะห์ปัญหา ตลอดทั้งแนวทางแก้ไขได้อย่างลึกซึ้ง

11. มีมนุษยสัมพันธ์ มีทักษะทางสังคม ทักษะการประสานงาน ปรับตัวได้ดี
มีความเป็นมิตร ยืดหยุ่น รู้จักให้อภัย มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานน่าคบหา อดทนต่อคำวิจารณ์ได้

12. ทำงานภายในสภาวะการณ์ที่กดดัน (Work under pressure) สามารถบริหาร
ความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นและกลับเข้าสู่สภาพปกติโดยเร็ว อดทนต่อคำวิจารณ์ได้

13. มีทัศนคติที่ติดต่อองค์กร มีความคิดไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายหลักของ
องค์กร แม้มีความเห็นที่แตกต่างกันบ้างก็ไม่เกิดความคับข้องใจที่จะปฏิบัติไปตามแนวทางของ
องค์กร

14. มีความสามารถในการวางแผนและประสานแผนได้ดี สามารถกำหนดแผนงาน
ได้อย่างเหมาะสม และดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

15. การมีสัมพันธภาพ (Connection) ที่เอื้อประโยชน์ต่องานในส่วนที่รับผิดชอบ
หน่วยงานขององค์กร

16. การรู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้อย่างเกิดประโยชน์
สูงสุด

17. มีเชี่ยวชาญและการใช้วิจารณ์ญาณที่ดี

18. เป็นผู้มีความอดทนและหลักการที่ดี

สุเมธ แสงนันทนวล (2552) ได้กล่าวถึงความต้องการผู้นำที่มีคุณสมบัติอย่างที่คนไทย
ชื่นชอบ ประกอบไปด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ คนไทยมองว่าความซื่อสัตย์สุจริตควรจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ
ประการแรกของผู้นำไทย เพราะความซื่อสัตย์สุจริตถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาของประเทศ ดังจะสังเกต
ได้ว่า การจัดลำดับความน่าเชื่อถือและสถิติการคอร์รัปชันนั้น ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหมดจะมีผลการ

ยอมรับในลำดับต้น ๆ ทั้งสิ้น ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาต้องแข่งขันกันเพื่อไม่ให้ตกเป็นอันดับ
รั้งท้าย

2. มีความยุติธรรม คนไทยให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เพราะความยุติธรรมของ
ผู้นำช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดกำลังใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังว่า เมื่อมีความมุ่งมั่นความขยันขันแข็งในการ
ปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับความดีความชอบและการสนับสนุนจากผู้นำอย่างยุติธรรม

3. มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำโดยธรรมชาติที่
กลุ่มคนต้องการผู้นำ ก็เพราะการให้ผู้นำแสดงบทบาทในการรับผิดชอบและตัดสินใจแทนตน
ดังนั้นคนไทยจึงต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบ เช่นกัน

4. มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและ
ความสำเร็จในหน่วยงานขนาดใหญ่อาจต้องใช้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกใน
องค์กรร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตามวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรก็ยังคงเป็นคุณสมบัติสำคัญที่เป็นที่ต้องการ
เสมอ

5. มีความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่
ดีขึ้น หรืออย่างน้อยก็ช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็สามารถช่วย
แก้ปัญหาซ้ำซาก ทำให้เกิดวิธีการหรือผลงานใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็น
คุณสมบัติประการหนึ่งของผู้นำที่คนไทยต้องการ

6. มีการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะนิสัยดั้งเดิมของคนไทยมักไม่ค่อยประสบ
ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมนัก แต่เมื่อสังคมมีการพัฒนาขึ้นเราจึงเรียนรู้และมองเห็น
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมรับผิดชอบ
ย่อมให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า การทำงานเป็นทีมของผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่ต้องการของคนไทยยุคใหม่

7. มีความเป็นผู้นำ การสื่อความของคำว่า มีความเป็นผู้นำในความหมายที่แท้จริง
คือ การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำ (Leadership) นั่นเอง ดังได้เคยกล่าวแล้วว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะในการทำให้
ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลงได้ด้วยความเต็มใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะใช้เทคนิค
บารมีหรือคุณลักษณะเพื่อการจูงใจอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำเอง แต่สรุปแล้วสิ่งที่คนไทยต้องการคือ
ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำอย่างเต็มเปี่ยมนั่นเอง

8. มีความเสียสละ มีคำกล่าวเตือนสติผู้นำเสมอว่า เป็นผู้ต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น
อดทนกว่าผู้อื่น และเสียสละกว่าผู้อื่น ผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม
ย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น จะหวังผลสำเร็จได้ยาก คนไทยจึงเชื่อว่าคุณสมบัติที่ดี
อีกประการหนึ่งของผู้นำคือ เป็นผู้มีความเสียสละ

9. มีการวางแผน ผู้นำต้องทำงานเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน
มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ การทำงานที่มีการวางแผนจะช่วยให้การติดตามงาน การจัดสรร

งบประมาณ และการประเมินผลงานชัดเจนเป็นระบบ และถ้ามีปัญหาซ้ำซากได้อีกในอนาคต คุณสมบัติของผู้นำที่ทำงานอย่างมีการวางแผน จึงเป็นที่ต้องการของคนไทยอีกประการหนึ่ง

10. มีวุฒิภาวะ วุฒิ หมายถึง ความเจริญงอกงามความบริบูรณ์ ดังนั้น วุฒิภาวะ คือ สภาพหรือสภาวะที่สื่อให้เห็นว่าสมบูรณ์ว่าสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งทางด้านอายุ การศึกษา สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และการตัดสินใจเป็น คนไทยต้องการผู้นำที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าว เพราะคาดหวังว่า วุฒิภาวะของผู้นำจะช่วยให้คุณสมบัติข้ออื่น ๆ ของผู้นำ โดดเด่นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่มุ่งคนจะมีลักษณะสำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1. การมุ่งที่บุคคล (Aligning of people) คือ มุ่งที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การพูดคุยกัน
2. สร้างความร่วมมือระหว่างกัน (Concert building and collaboration) เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
3. แรงดลใจและวิสัยทัศน์ (Creating inspiration and visibility) คือ การเป็นแรงดลใจความกระตือรือร้นให้เกิดกับสมาชิกในกลุ่ม อันจะนำไปสู่การยอมรับและช่วยเหลือจากบุคคลอื่น
4. ตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลอื่นในระดับที่สูงขึ้น (Satisfying higher-level needs) ทำให้กลุ่มสมาชิกเกิดพลัง เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของ ต้องการทำในสิ่งที่ดียิ่งขึ้น
5. ทำให้คนมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ (Making work meaningful for people) ช่วยให้สมาชิกในกลุ่มบรรลุเป้าหมาย พนักงานเห็นคุณค่าของงาน
6. ให้ความสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support and encouragement) คือการกระตุ้น สร้างขวัญกำลังใจ และยกย่องให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
7. การส่งเสริมหลักการและค่านิยมของบุคคล (Promotion of principles and values) ส่งเสริมค่านิยมและหลักการที่ดีจัดสวัสดิการให้แก่บุคคลและองค์กร
8. การระดมพล (Mobilization) รวมคนที่ทักษะความคิดแตกต่างกันมารวมกลุ่มกัน
9. เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่รับใช้ (Being a servant leader) คือการช่วยเหลือผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายของเขา

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ มาเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เพื่อใช้เป็นคุณลักษณะผู้นำในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป ซึ่งเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ

คุณสมบัติของการเป็นผู้นำ	เนตรพัฒนา ยิววิราช (2556)	ยงยุทธ เกษสาคร (2555)	สุเมธ แสงนิมเนล (2552)	รังสรรค์ ประเสริฐศิริ (2551)	รวม
1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์		/	/	/	3
2. มีวิสัยทัศน์		/	/	/	3
3. ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง		/			1
4. ความสามารถในการตัดสินใจ		/			1
5. ความสามารถในการสื่อสาร		/		/	2
6. ความรับผิดชอบ	/	/	/	/	4
7. ความขยันขันแข็ง		/			1
8. การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์		/	/		2
9. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม		/	/	/	3
10. ความสามารถในการวิเคราะห์วินิจฉัย		/			1
11. มีมนุษยสัมพันธ์	/	/		/	3
12. ทำงานภายในสภาวะการณ์ที่กดดัน		/			1
13. มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร		/		/	2
14. มีความสามารถในการวางแผน		/	/	/	3
15. การมีสัมพันธภาพ		/			1
16. การรู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี		/			1
17. มีเชี่ยวชาญและการใช้วิจารณ์ญาณที่ดี	/	/			2
18. เป็นผู้มื่อุดมการณ์และหลักการที่ดี		/		/	2
19. มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี	/				1
20. มีสุขภาพอนามัยร่างกาย	/				1
21. มีความสามารถเหนือบุคคลในระดับเดียวกัน	/				1

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณสมบัติของการเป็นผู้นำ	เนตร์พัฒนา ยากิราช (2556)	ยงยุทธ เกษสาคร (2555)	สุเมธ แสงนิมิต (2552)	รังสรรค์ ประเสริฐศิริ (2551)	รวม
22. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้า	/				1
23. มีความสนใจ และเอาใจใส่ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	/				1
24. เฉลียวฉลาด	/				1
25. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	/				1
26. เป็นคนมีเหตุผลที่ดี	/				1
27. มีประสบการณ์สูง	/				1
28. มีความสามารถคาดการณ์	/				1
29. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไป ขององค์การ	/				1
30. มีความซื่อสัตย์			/		1
31. มีความยุติธรรม	/		/		2
32. ความเป็นผู้นำ			/		1
33. มีความเสียสละ			/		1
รวม	15	18	10	9	52

จากตารางผลการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องปรากฏว่า องค์ประกอบที่สอดคล้องกันมากที่สุด ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม 5) มีความสามารถในการวางแผน นำมาหลวมรวมกับแนวทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ประกอบด้วย การฟื้นฟูอนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ และประเภทของศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ทักษะศิลป์ (จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม) ดนตรี การละครและนาฏศิลป์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรม สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลคลามีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน เพื่อคาดการณ์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างกว้างและไกล ตลอดทั้งการเตรียมความพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในอนาคตของศิลปวัฒนธรรม
2. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสุขุม เยือกเย็น แก้ปัญหา ด้วยเหตุผล ผู้นำที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าวจะช่วยให้คุณสมบัติข้ออื่น ๆ ของผู้นำโดดเด่นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลมีความใส่ใจในการศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม
4. มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่มีทักษะทางสังคม ทักษะการประสานงาน ปรับตัวได้ดี เปิดรับความเห็นจากส่วนรวม และตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้ มีความเป็นมิตร ยืดหยุ่น รู้จักให้อภัย มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานน่าคบหา รู้จักประสานผลประโยชน์ต่อคำวิจารณ์ได้
5. ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน ดำเนินการทำงานเป็นขั้นตอน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ และการประเมินผลด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลคลที่มีวิสัยทัศน์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผน การฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ปรียากร กิลาวลย์ (2561) แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ แบ่งออกได้ 2 ยุค คือ ยุคคลาสสิกและยุคร่วมสมัย ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำยุคคลาสสิก ยุคคลาสสิกมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญอยู่ 3 ทฤษฎี คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theories) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theories) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation leadership theories)

1.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theories) ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี ได้แก่

- 1) Greatmen theory ถูกค้นพบในปี 1840 โดย Thomas Carlyle ซึ่งเชื่อว่าภาวะผู้นำติดตัวมาแต่กำเนิด (bo to be) หรือเป็นผู้มีความฉลาดมีปัญญา มีบารมีและมีความสามารถสูง

2) Traits theory ถูกค้นพบในปี 1974 โดย Stogdill และคณะ (1974)

ซึ่งเชื่อว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรมีการศึกษา มีความมุ่งมั่น มั่นใจในตนเอง เฉลียวฉลาด ซื่อสัตย์และเข้าสังคมได้ดี และพวกเขายังได้แยกองค์ประกอบคุณลักษณะการเป็นผู้นำออกเป็น 6 กลุ่ม คือ ด้านความสามารถ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานภาพ ด้านสถานการณ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านผลสำเร็จ แต่ก็มีข้อสรุปจากนักวิชาการว่า ไม่มีคุณลักษณะใดเพียงคุณลักษณะเดียวที่ระบุชี้ชัดถึงความต่างระหว่างคนที่เป็ผู้นำ (Leaders) กับคนที่ไม่ใช่ผู้นำ (Non-Leaders)

3) 7 habits theory ถูกค้นพบในปี 1989 โดย Stephen, R. Covey

ซึ่งรวบรวมจากงานวิจัยของผู้ที่ประสบความสำเร็จจากหลายแขนง และสรุปเป็นลักษณะของผู้ที่มีประสิทธิผลสูง 7 อย่าง คือ 1) คิดเชิงรุก 2) เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ 3) ทำสิ่งที่สำคัญก่อน 4) คิดแบบชนะ 5) เข้าใจผู้อื่นก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจเรา 6) รวมพลังประสานความต่าง 7) ลับเลื่อยให้คม อยู่เสมอ ซึ่งใน 3 ลักษณะแรกเป็นการชนะใจตนเอง แล้วค่อยเคลื่อนไปชนะใจผู้อื่นด้วยการทำงาน เป็นทีมและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3 ลักษณะต่อมาเป็นการเริ่มชนะใจผู้อื่นและลักษณะสุดท้ายเป็นการรวมลักษณะที่ 1-6 ให้คงความสมดุลต่อไป

1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theories) เป็นการชี้ถึง การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล ซึ่งรวบรวมไว้ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1) Ohio State Leadership Studies ถูกค้นพบในปี 1940 โดย Ohio State University โดยชี้ถึงภาวะผู้นำ 2 มิติ คือ ผู้นำที่คำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating) และผู้นำที่ คำนึงถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration) ซึ่งแยกอิสระจากกัน

2) Michigan Leadership Studies ถูกค้นพบในปี 1950 โดย Michigan University ซึ่งได้ระบุแบบภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ Job Centered และ Employee Centered ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Task-oriented behavior) มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Relationship-oriented behavior) และมุ่งการมีส่วนร่วม (Participative leadership) ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่ม (team-oriented behavior)

3) Continuum of Leadership Behavior ถูกค้นพบในปี 1973 โดย Tannen baum และ Schmidt ที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Kurt Lewin ในปี 1930 โดยแยกเป็น ช่วงพฤติกรรมผู้นำ เน้นความสำคัญตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาไปจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ 1) ผู้นำใช้ความคิดตนเองตัดสินใจเป็นสำคัญและประกาศให้ผู้อื่นรู้ 2) ผู้นำตัดสินใจแล้วจึงอธิบาย การตัดสินใจให้ที่มานเข้าใจ 3) ผู้นำเสนอแนวทางการตัดสินใจและหลักฐานที่มาแล้วชวนให้สอบถาม 4) ผู้นำชี้แนะตัดสินใจแล้วเชิญร่วมอภิปรายการตัดสินใจ 5) ผู้นำเสนอสถานการณ์ของปัญหา แล้วรับฟังข้อเสนอต่าง ๆ แล้วจึงตัดสินใจ 6) ผู้นำอธิบายสถานการณ์ของปัญหา ตัวแปรต่าง ๆ ปัจจัย

สอบถามความคิดเห็นของทีมงานเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา 7) ผู้นำให้ทีมงานพัฒนาทางเลือกและตัดสินใจ แล้วดำเนินการตามกรอบที่ผู้นำกำหนด

4) Managerial Grid of Leadership ถูกค้นพบในปี 1964, 1991 โดย Blake และ Mutton ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมการนำออกเป็นสเกล ตามตาราง 2 แกน ที่มี 9 x 9 สเกล คือมุ่งงานและมุ่งคน โดยมีแบบภาวะผู้นำ 5 แบบ ได้แก่ (1, 9) มุ่งคนสูง คือ ผู้นำโอนอ่อนตามความต้องการของคน โดยหวังว่าเขาจะเพิ่มพฤติกรรมการทำงาน (9, 1) มุ่งงานสูง คือ ผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงานให้ตรงเป้าหมาย (9, 9) มุ่งทีมงานคือ มุ่งทั้งคนและงาน เชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (1, 1) มุ่งคนงานต่ำ คือ ผู้นำที่รักษาระดับตัวเองไว้ให้อยู่รอดไปวัน ๆ หนีปัญหาและไม่รับผิดชอบความผิดพลาดที่เกิดขึ้น (5, 5) ทางสายกลาง คือ ผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งคนและงานปานกลาง เป็นผู้นำที่คงระดับเดิมตนเองไว้ ไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง

5) 3-D Management theory ถูกค้นพบในปี 1983 โดย Reddin มีพื้นฐานมาจากภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งคนและมุ่งงาน แต่ได้นำประสิทธิผลมาคิดรวมด้วยจึงกลายเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงและภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ ดังนี้

5.1) ผู้นำแบบทั่วไป ได้แก่ 1) ผู้นำแบบเสียสละ คือทุ่มเทให้กับงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือเน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแต่คิดถึงงานเพียงส่วนน้อย 3) ผู้นำแบบแยกตัว คือทำงานไปวัน ๆ ไม่มุ่งคนหรือไม่มุ่งงาน 4) ผู้นำแบบผสมผสาน คือมุ่งทั้งคนและงาน

5.2) ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ 1) ผู้นำแบบทีม พัฒนามาจากผู้นำแบบผสมผสาน 2) ผู้นำแบบนักพัฒนาเปลี่ยนมาจากผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์มุ่งการพัฒนาคน 3) ผู้นำแบบบุกงานพัฒนามาจากผู้นำแบบเสียสละ มีความมั่นใจสูงและมีทักษะในการสั่งการ 4) ผู้นำแบบผู้คุมระเบียบ พยายามทำให้องค์กรมีความเรียบร้อย แต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

5.3) ผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่ 1) ผู้นำแบบหนึ่งงาน ไม่สนใจทั้งคนและงาน ขวางการทำงานของผู้อื่น 2) ผู้นำแบบเผด็จการ เอาแต่ใจตัวเองไม่มีมิตรสัมพันธ์กับลูกน้อง 3) ผู้นำแบบประนีประนอม ไม่กล้าตัดสินใจ 4) ผู้นำแบบผู้ใจบุญ เกรงใจลูกน้อง ไม่สนใจ

1.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational leadership theories)

เป็นการเชื่อว่าในสถานการณ์ต่างกันย่อมใช้หน้าที่ต่างกัน ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์นี้มักมองข้ามจุดเด่นเฉพาะของผู้นำ แต่ให้ความสำคัญทางสถานการณ์ด้านสังคมมากกว่าซึ่งมีงานวิจัยชี้ว่าคุณคณหนึ่ง ๆ สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ และนักวิจัยได้ระบุคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีประสิทธิผลของแต่ละสถานการณ์ ได้แก่

1. Contingency Theory of Leadership ถูกค้นพบในปี 1964 โดย Fiedler ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น มุ่งคนและมุ่งงาน เป็นอำนาจในตำแหน่งและโครงสร้างงาน และเชื่อว่ารูปแบบการนำของผู้ที่จะตายตัว คือผู้นำต้องอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับแบบการนำของตน โดยผู้นำที่มุ่งคนจะเหมาะกับสถานการณ์ที่มีบวกบ้าง ลบบ้าง สลับกันไป และผู้นำที่มุ่งงานจะเหมาะกับสถานการณ์ความสัมพันธ์ผู้นำกับสมาชิก โครงสร้างงานและอำนาจที่ตรงกันข้ามทั้งทางบวกและทางลบ

2. Hersey and Blanchard's Model of Situational Leadership ถูกค้นพบในปี 1969 โดย Hersey and Blanchard มีลักษณะภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งคน

3. Path Goal Theory ถูกค้นพบในปี 1971 โดย House ที่ได้พัฒนามาจาก Expectancy Theory มีลักษณะภาวะผู้นำ 4 แบบ ได้แก่

3.1 ผู้นำแบบ Supportive ตอบสนองความต้องการของลูกน้อง และเน้นความสัมพันธ์ เหมาะสำหรับงานที่ต่วนมาก

3.2 ผู้นำแบบ Directive เน้นงานที่สำเร็จและถูกต้อง โดยการสั่งการ เหมาะกับงานที่โครงสร้างไม่เป็นระบบและคนทำงานขาดความรู้และประสบการณ์

3.3 ผู้นำแบบ Achievement-oriented เน้นความคาดหวังที่สูงและเป้าหมายที่ท้าทาย เชื่อความสามารถของทีม เหมาะกับทีมงานที่มีความสามารถแต่เป้าหมายไม่ท้าทาย

3.4 Participative เน้นการมีส่วนร่วมของลูกน้อง ร่วมคิดร่วมปรึกษากับทีมก่อนตัดสินใจ เหมาะกับลูกน้องที่มีประสบการณ์และงานที่ท้าทายซับซ้อน

4. The Normative Leadership Model ถูกค้นพบในปี 1973 โดย Vroom and Yetton ซึ่งเป็นการเน้นการตัดสินใจของผู้นำมี 3 แบบ คือ Autocratic, Consultative และ Group โดยมีสถานการณ์ที่ผู้นำต้องถามตัวเอง 8 ข้อคือ 1) การยอมรับของลูกน้องในการตัดสินใจ สำคัญอย่างไร 2) คุณภาพการตัดสินใจสำคัญอย่างไร 3) ผู้นำมีข้อมูลในการตัดสินใจที่มีคุณภาพ เพียงพอหรือไม่ 4) ถ้าผู้นำตัดสินใจด้วยตัวเอง มีเหตุผลเพียงพอที่ลูกน้องจะยอมรับหรือไม่ 5) ปัญหาในการตัดสินใจมีโครงสร้างชัดเจนหรือไม่ 6) มีความขัดแย้งของลูกน้องเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาหรือไม่ 7) ลูกน้องร่วมกำหนดจุดมุ่งหมายที่จะทำให้บรรลุการแก้ไขปัญหาหรือไม่ และ 8) ลูกน้องมีข้อมูลเพียงพอต่อการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูงหรือไม่

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย

ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย (Contemporary leadership theories)

มีฐานความคิดว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะสามารถประยุกต์คุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ไว้ในตนเองได้ ดังทฤษฎีที่จะกล่าวต่อไปนี้

2.1 Servant Leadership ถูกค้นพบในปี 1970 โดย Robert, K. Greenleaf

เป็นภาวะผู้นำใฝ่บริการมุ่งเน้นที่ผู้ตามที่เป็นผู้สร้างผลงานแก่องค์กร ประกอบด้วย 10 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การฟัง คือ ฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์และทำให้เจตนารมณ์นั้นชัดเจน 2) การมีความรู้สึกกรวม คือ พยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น แสดงความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคลเขาจะมีผลการทำงานและพฤติกรรมที่ยอมรับไม่ได้ 3) การเยียวยารักษา คือ ผู้นำสามารถเยียวยาความเจ็บปวดทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ 4) การตระหนักรู้ คือ รู้ในเรื่องทั่วไปและตนเอง ซึ่งเป็นการช่วยให้เข้าใจศีลธรรมและค่านิยมที่ทำให้ผู้ตามสามารถมองภาพเป็นองค์รวมมากขึ้น 5) การโน้มน้าวใจ เพื่อทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ 6) การสร้างกระบวนทัศน์ คือ สร้างความฝันที่ยิ่งใหญ่ที่เหนือไปจากระดับจริงในแต่ละวัน ซึ่งผู้บริหารต้องมีวินัยและฝึกฝนแต่ผู้นำต้องค้นหาความสมดุลระหว่างการคิดที่เป็นกระบวนการและแนวคิดวันต่อวัน 7) การมองการณ์ไกล เป็นการช่วยให้เข้าใจบทเรียนในอดีต ความจริงในปัจจุบันและเชื่อมโยงไปถึงอนาคต 8) การรับผิดชอบ ซึ่ง Block (1993) กล่าวว่า เป็นการรับผิดชอบต่อบางสิ่งบางอย่างเพื่อผู้อื่น ซึ่งผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลและอุทิศตนเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้อื่น และเปิดใจโน้มน้าวมากกว่าการบังคับ 9) มุ่งมั่นพัฒนาบุคคล คือ ผู้นำใฝ่บริการจะเชื่อว่าบุคคลมีคุณค่าด้านในที่สูงกว่าด้านนอก จึงอุทิศตนในการสร้างความเจริญในแต่ละบุคคลของผู้ตาม 10) การสร้างชุมชน เป็นการส่งกลุ่มหรือชุมชนในองค์กรและคอยชี้แนะด้วยการแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่ไม่จำกัดของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับชุมชน Servant leadership เป็นผู้นำผู้รับใช้ในลักษณะการดูแลเพื่อนร่วมงานหรือผู้ตาม เพื่อให้เขาพัฒนาตนเองและสร้างเสริมให้เขาได้พบความสามารถที่แท้จริงของตนเองจากประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ

2.2 Transformational leadership ถูกค้นพบในปี 1978 โดย Bus และ

ปรับปรุงโดย Ass ปี 1995 เป็นลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเน้นที่เป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญ โดยการให้อำนาจแก่ผู้ตามและสร้างแรงกระตุ้นใจเพื่อการปฏิบัติงานที่บรรลุผล โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำอยู่ 3 อย่าง คือ

1) ความสามารถในการมองการณ์ไกล และรู้ถึงภารกิจที่ต้องทำเป็นผู้นำ สู้กับปัญหา สามารถวางแผนเพื่ออนาคต โน้มน้าวใจผู้อื่นและจูงใจได้เหมาะสมมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นมิตรและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

2) มุ่งพัฒนาผู้ตามรายบุคคลโดยการเอาใจใส่ตามความต้องการและความสามารถจากความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคนและจะสามารถทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ข้อมูลอยู่ตลอดเวลา

3) การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ปัญหาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้

กำหนดวิสัยทัศน์ และสร้างกลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กรพร้อมส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ไม่ใช่วัตถุเป็นแรงจูงใจ แต่จะใช้แรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมมากกว่า โดยจะเน้นถึงความสำเร็จของงานในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนของโลกปัจจุบัน ซึ่งคุณลักษณะผู้นำแบบนี้จะขึ้นอยู่กับความมีบารมีของผู้นำหรือความเสนาหา

2.3 Transactional Leadership ถูกค้นพบในปี 1985 โดย Bass ให้แนวคิดที่ว่า ผู้นำคือ ผู้บังคับบัญชาที่กำหนดบทบาทผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นตัวเองว่าจะทำงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้บรรลุ และผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการอะไรจึงแนะนำว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผล ผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งจำแนกเป็น 2 แบบ ได้แก่

1) ผู้นำแบบวางรูปแบบให้ปฏิบัติ แล้วให้รางวัล (Contingent reward) คือให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติตาม โดยการกระตุ้นด้วยรางวัล พร้อมให้ความภูมิใจในผลงานนั้น ซึ่งทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานและทำงานต่อไปแม้จะไม่มีรางวัล

2) ผู้นำแบบสนับสนุนตามสถานการณ์ (Contingent aversive reinforcement) คือ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจึงจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งจะเป็นลักษณะการลงโทษ โดยการบริหารงานลักษณะนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.1) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรุก คือ ผู้นำคอยดูแลสอดส่องความผิดพลาด ถ้าการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนก็จะเข้าไปแก้ไข

2.2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนเชิงรับ คือ ผู้นำจะวางเฉย ถ้างานยังดำเนินไปได้ตามแผน แต่จะเข้าไปแก้ไขเมื่องานไม่ได้มาตรฐานแล้ว

2.3) ภาวะผู้นำลักษณะแลกเปลี่ยนแบบนี้ จะเน้นการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม เน้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำไม่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันนัก ซึ่งจะเป็นลักษณะผู้บริหารมากกว่าการเป็นผู้นำ และจะมีความสามารถด้านการจัดการองค์การ การวางแผนและการติดตามงานเป็นอย่างดี

2.4 Instructional Leadership ถูกค้นพบในปี 1985 โดย Phillip Hallinger เป็นภาวะผู้นำเชิงวิชาการ ซึ่งเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยรู้จักในชื่อ PIMRS Model of Instructional Leadership ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ การระบุพันธกิจของโรงเรียน ได้แก่ การวางขอบเขตเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดการหลักสูตรการเรียน การสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศวิชาการเชิงบวก เช่นการควบคุมเวลา การปรากฏตัวให้พบเห็นอยู่เสมอ การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความเป็นมืออาชีพให้ครู

2.5 Super leadership ถูกค้นพบในปี 1989 โดย Manz และ Sims ให้แนวคิดที่ว่าผู้นำ เป็นผู้นำที่นำผู้อื่นให้ผู้อื่นนำตนเองได้ (Leading Other to Lead Themselves)

โดยผู้นำจะเป็นผู้แนะนำและสอนให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาแนวคิดที่สร้างสรรค์และเป็นวิธีการพัฒนาตนเองจนมีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง ซึ่งผู้นำชั้นยอดนี้จะให้การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ให้เขากระตุ้นใจตัวเอง และถ้าเขานำตนเองได้ บุคคลเหล่านี้ก็ไม่จำเป็นต้องถูกควบคุมจากภายนอก

สิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำชั้นยอด คือ มีความสามารถในการสอน และให้ขอบเขตแนวคิดที่ชัดเจนถูกต้องแก่ผู้ตาม โดย Maz และ Sms ได้เสนอวิธีการในการสร้างขอบเขตแนวคิดที่พึงประสงค์ คือ การพูดในด้านบวกเกี่ยวกับตนเอง การไม่คิดด้านลบ และการมีมุมมองการปฏิบัติงานที่สัมฤทธิ์ผล

ผู้นำหรือบุคคลทั่วไปสามารถสร้างทักษะเหล่านี้ได้ด้วยตนเอง โดยการเสริมสร้างมุมมองและพฤติกรรมของตัวเอง คือ ค้นหาทางปรับปรุงความเชื่อเชิงลบแล้ว ทดแทนมุมมองที่เป็นบวก เช่น พูดในด้านบวกเกี่ยวกับตัวเองและมองหาแนวทางต่าง ๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิผล

2.6 Collective Leadership ถูกค้นพบในปี 2001 โดย Kellogg ซึ่งเป็นภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยในประเทศสังคมนิยมที่มีการรับฟังเสียงของประชาชน และคณะผู้นำมีการตัดสินใจร่วมกัน Collective Leadership ได้ถูกนำมาใช้ในงานพัฒนาองค์กรและชุมชนในหลายประเทศ ที่สมาชิกเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริง ซึ่งบางครั้งใช้คำว่า Share Leadership, Co-intelligence, Co-Management, Group Mind และ Team Synergy

Collective Leadership ได้ถูกนำมาใช้ในหลายกลุ่มตามแต่ความเข้าใจ ซึ่งมีแนวคิดในส่วนที่คล้าย ๆ กัน ได้แก่ กลุ่ม องค์กรหรือชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น ตัดสินใจในเรื่องของส่วนรวม เพื่อที่หมู่คณะจะได้แนวคิดที่ดีของปัญญาโดยรวม พร้อมทั้งทำงานอย่างเป็นทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและทำงานอย่างมีจิตสำนึก ทำให้องค์กรพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง Kellogg ได้ระบุถึงผู้นำแบบรวมกลุ่มว่า

มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) รู้จักชุมชน (Know community) 2) พัฒนาเพื่อนร่วมทีมรายบุคคล (Develop the individual) 3) สร้างความเข้มแข็งของทีม (Build a strong team) 4) สร้างการเปลี่ยนแปลง (Make the change) ซึ่งองค์ประกอบแต่ละอย่างมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างจุดมุ่งหมายและกลยุทธ์ร่วม 2) สร้างความไว้วางใจ 3) ร่วมกันปฏิบัติ 4) สร้างให้เป็นวิถีชีวิตและต่อเนื่อง

กลุ่มจิตตปัญญา ใช้จิตตปัญญาศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้นำร่วม (Collective leadership) และเชื่อว่าคนทุกคนมีพื้นฐานเท่าเทียมกัน และการเปลี่ยนแปลงภายในเป็นเส้นทางระดับบุคคลที่เป็นกระบวนการเกิดขึ้นทั้งแฝง เป็นการเรียนรู้ไปพร้อมกันทั้งกลุ่มคณะ ซึ่งจะละลายหรือขาดเพื่อนผู้สนับสนุนไม่ได้ ดังนั้นความเป็นผู้นำร่วมจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนให้ความสำคัญ

แก่กลุ่ม ด้วยคุณลักษณะที่หลากหลาย ไม่ใช่การตัดสินใจพร้อมกันหรือทำอะไรพร้อมกัน แต่เป็นลักษณะการแบ่งงานกันทำตามความถนัด

2.7 Quantum leadership ยังไม่สามารถกล่าวได้อย่างชัดเจนว่าเป็นภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ แต่กำลังอยู่ในการศึกษาที่กว้างขวางและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการประยุกต์ทฤษฎีที่มีอยู่แล้วทำให้เกิดมุมมองใหม่ เพื่อส่งความเปลี่ยนแปลงของสังคมส่วนรวมให้มากขึ้น

ภาวะผู้นำแบบทฤษฎีควอนตัมได้พัฒนามาจากแนวคิดของวิชาควอนตัมฟิสิกส์ที่ปัจจัยภายในและภายนอกมีความซับซ้อน ไม่แน่นอน แต่มีความสัมพันธ์โดยรวม เปลี่ยนจากแนวคิดของบุคคลให้แนวคิดกลุ่มทั้งชุมชน เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมให้มากขึ้น

ลักษณะของผู้นำแบบควอนตัมจะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ (Spiritual quotient) เน้นการเรียนรู้ให้เข้าใจและรู้จักตัวเองและการพัฒนาภายในของตนเอง เห็นคุณค่าของผู้อื่น รับฟังและช่วยเหลือผู้อื่นสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี โดยใช้ความสามารถของคนในกลุ่มหรือองค์การร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาทางอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีเครื่องมือ 7 ประการที่เป็นพื้นฐานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมของผู้นำแบบควอนตัม ได้แก่ 1) สร้างสัมพันธภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง 2) สร้างโอกาสให้ชุมชนได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ 3) ค้นหาจุดแข็งของชุมชน 4) สามารถเผชิญปัญหาหรือปัญหาได้อย่างดี 5) สร้างสายสัมพันธ์หรือเครือข่ายด้านนอก 6) กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และนำอนาคตมาสู่ปัจจุบันซึ่งนักวิชาการหรือนักวิจัยทำความเข้าใจกับทฤษฎีผู้นำแบบควอนตัมที่เกิดผลดี คือ การวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participation action research : PAR) เพื่อช่วยเสาะหาหลักการ ขอบเขตแนวคิดพฤติกรรมค่านิยมและวิธีการที่เหมาะสมที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวมของภาวะผู้นำแบบควอนตัม

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำ กระทำได้ 3 แนวทาง คือ การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ และการศึกษาสถานการณ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาภาวะผู้นำจาก 2 แนวทาง คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม

4. การพัฒนาภาวะผู้นำ

พัรชา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ ที่ประกอบไปด้วยวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่หลากหลายในแต่ละรูปแบบโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านการศึกษาและการจัดฝึกอบรม (Education and training) โดยการพัฒนารูปแบบนี้สามารถจัดทำขึ้นโดยสถานศึกษา เช่น วิทยาลัย มหาวิทยาลัย เป็นต้น หรือองค์กรต่าง ๆ ที่รับจัดฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นบริษัทที่ปรึกษาหรือศูนย์ฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบนี้อาจใช้วิธีการสอดแทรกและส่งเสริมความเป็นผู้นำผ่านกิจกรรม โครงการหรือหลักสูตรต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยการบรรยาย กรณีศึกษา กิจกรรมกระตุ้นการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้ที่เข้าเรียนภายในสถานศึกษา ซึ่งการเรียนภาวะผู้นำในสถานศึกษากำลังเป็นที่ต้องการ (Gill, 2011) เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน มีกรอบแนวคิด ทักษะและประสบการณ์ภายในห้องเรียนก่อนจบการศึกษา ไปรับบทบาทผู้นำในอนาคต หรืออาจมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบของการจัดฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดเอาไว้หลาย ๆ สถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ที่ฝึกอบรมจัดให้มีหลักสูตรปกติ หลักสูตรพิเศษ หลักสูตรระยะยาว หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรแบบมีวุฒิการศึกษาหรือใบประกาศนียบัตรหรือไม่วุฒิการศึกษาหรือใบประกาศนียบัตร กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เกี่ยวกับผู้นำมากมายให้เรียนรู้ตามระบบการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยมีกำหนดเวลาเรียนที่ชัดเจนหรือจัดฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์การจัดฝึกอบรมที่ชัดเจน บางองค์การมีสถานศึกษาของตนเอง หรือมหาวิทยาลัยบรรษัทคอยจัดการพัฒนาภาวะผู้นำภายในองค์กรเลยด้วยซ้ำเพื่อช่วยเสริมสร้างพื้นฐานความรู้ภาคทฤษฎี เติมความรู้ใหม่ ๆ หรือระบุปัญหาในการทำงาน รวมทั้งให้แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานในบทบาทผู้นำ

สำหรับการพัฒนาผู้นำ ผ่านการศึกษาและการจัดฝึกอบรมนั้นในบางกรณีการจัดฝึกอบรมอาจจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำได้ดีกว่า การศึกษาที่จัดการพัฒนาภาวะผู้นำในสภาพแวดล้อมที่เป็นวิชาการ เพราะการจัดฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการขององค์กรหรือผู้เรียนได้มากกว่าหลักสูตรของสถานศึกษาที่ค่อนข้างยากต่อการปรับเปลี่ยนตามความต้องการขององค์กรหรือผู้เรียน

จุดเน้นของการพัฒนาภาวะผู้นำ รูปแบบนี้จะเน้นการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ อย่างเป็นทางการกับสถานศึกษาและองค์กรจัดฝึกอบรมผ่านการเรียนรู้ภายในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม เพื่อปูพื้นฐานให้ผู้เรียนได้พื้นฐานสำคัญทางทฤษฎีและหลักการของภาวะผู้นำเมื่อผู้นำได้ความรู้จัดจำหลักการมีการฝึกทักษะในบางกรณีจนเกิดเป็นแนวปฏิบัติจากความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และทราบขั้นตอนการปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้เรียนก็จะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้นอกห้องเรียนได้ดีขึ้น

จุดดีของรูปแบบนี้คือ การปูพื้นฐานสำคัญทางทฤษฎีภายในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมการได้ทราบแนวทางการเชื่อมโยงระหว่างภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ รวมทั้งการฝึกทักษะ

ในห้องเรียนหรือห้องอบรมในบางกรณีและสามารถสร้างการยอมรับได้ดีกว่า เมื่อใช้ภาวะผู้นำอย่างมี
 ทฤษฎีหลักการเป็นฐานจากจุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือความคงทนของสิ่งที่ได้เรียนรู้จะอยู่ได้ไม่นาน
 ถ้าไม่เปิดโอกาสให้ประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรม เพราะเมื่อไม่มีการ
 ประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ไปก็มีแนวโน้มว่าจะไม่อยู่คงทนรวมทั้งการถ่ายโอนการเรียนรู้กับไปยังงานจริง
 ถ้าเรียนไปแล้วมีแต่การทดลองฝึกปฏิบัติภายในห้องเรียนหรือห้องฝึกอบรมแต่ไม่มีการนำกลับไป
 ประยุกต์ใช้ในบริบทงานจริง

2. การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านผู้อื่น (Exposure) โดยการพัฒนาแบบนี้สามารถ
 จัดทำได้หลากหลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการพบปะพูดคุยสังสรรค์ การให้ข้อมูลป้อนกลับการแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้ การแบ่งปันโอกาส การสร้างเครือข่ายและการให้ความช่วยเหลือในวงสังคม เพื่อสร้างพลัง
 สามัคคีสร้างสรรค์สิ่งใหม่และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้นำได้เติบโตเป็นผู้นำอย่างมีคุณภาพ ผ่านการ
 เรียนรู้จากผู้อื่นโดยไม่ต้องลองผิดลองถูกหรือมีประสบการณ์ด้วยตัวเองเสมอไป อีกทั้งยังเป็นการช่วย
 เสริมสร้าง เครือข่ายที่แข็งแกร่งให้กับผู้นำได้อีกทางด้วย

จุดเน้นของการพัฒนาภาวะผู้นำแบบนี้จะเน้นการพัฒนาฝ่ายสายสัมพันธ์อันดี
 กับผู้อื่นเพื่อประโยชน์ในหลาย ๆ ด้าน ผ่านกรณีการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่ว่าจะจากภายในหรือ
 ภายนอกองค์กรและพยายามเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น โดยไม่ต้องลองผิดลองถูกด้วยตนเองหรือ
 ต่อยอดจากประสบการณ์ผู้อื่นเพื่อประหยัดเวลาและใช้เวลาทำสิ่งสำคัญและจำเป็นจริง ๆ

จุดดีของแบบนี้คือ การได้รับประโยชน์จากผู้อื่นไม่จำเป็นเป็นการแก้ปัญหา
 การสนับสนุนการสร้างแรงบันดาลใจหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น เพื่อหลีกเลี่ยงการลองผิด
 ลองถูก แต่จุดอ่อนรูปแบบนี้คือโครงสร้างการพัฒนาภาวะผู้นำไม่ชัดเจนการวัดผลการพัฒนาเป็นไปได้ยาก
 และการที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ผู้อื่น หรือหลีกเลี่ยงการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ จำเป็นต้อง
 มีสายสัมพันธ์อันดีเสียก่อนถึงจะไว้วางใจให้ข้อมูลสำคัญต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาและยกระดับความเป็นผู้นำ
 ให้ดีขึ้น

3. การพัฒนาภาวะผู้นำผ่านประสบการณ์ทำงาน (Experience) โดยการจัดให้ผู้นำ
 ได้มีประสบการณ์ในการทำงานผ่านการมอบหมายความรับผิดชอบใหม่ หรือความรับผิดชอบอัน
 ยิ่งใหญ่ที่ผู้นำไม่เคย เพื่อให้เกิดการบริหารสถานการณ์นั้น ๆ หรือลองจัดการกับความซับซ้อนทางธุรกิจ
 และสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากประสบการณ์งานนั้นดังที่ Masciulli, Molchanov และ Knight
 (2009) ได้กล่าวไว้ว่า โดยพื้นฐานนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการทดสอบภาวะผู้นำ
 ในสถานการณ์ที่โหดร้ายหรือยุ่งยาก ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้นำได้รับประสบการณ์
 ที่แปลกใหม่ไปจากเดิม ทั้งนี้สภาพแวดล้อมนั้นอาจจะเป็นสถานที่ทำงานของผู้นำหรือผู้อื่น
 สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เป็นจริงหรือสถานที่จำลองที่เหมือนในเกมการจำลองสถานการณ์ก็ได้

จุดเน้นของการพัฒนาภาวะผู้นำรูปแบบนี้ จะเน้นการพัฒนาผ่านการทำงานจริง ด้วยการสร้างประสบการณ์จริงและประสบการณ์ตรง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้นำได้พิสูจน์ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ และช่วยให้ผู้นำได้สัมผัสประสบการณ์หล่อหลอมความเป็นผู้นำให้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ดังที่ Piaget (1970) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เน้นการลงมือปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพื่อหล่อล่อมระบบความคิดและความเชื่อของผู้เรียนผ่านประสบการณ์ในสถานการณ์เฉพาะเจาะจงที่ผู้เรียนได้เรียน และลงมือปฏิบัติจริง จนเกิดการเรียนรู้

ข้อดีของรูปแบบนี้ คือการเน้นการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้ประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้จากสิ่งที่ได้ทำลงไป แต่จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือบทเรียนการเป็นผู้นำอาจไม่ชัดเจนเพราะมุ่งเน้นผลงานมากกว่าการพัฒนาภาวะผู้นำและเนื่องจากการเป็นการเรียนรู้จากการทำงานจริงหากผู้นำประสบความล้มเหลวในการเป็นผู้นำความเสียหายก็อาจเกิดขึ้นกับงานจริงถ้าขาดการควบคุม ระดับความเสียหายที่ยอมรับได้เอาไว้กอดยั้งถ้าระดับความเสียหายสูงองค์กรก็จะยิ่งเสี่ยงที่จะสูญเสียทรัพยากรไปกับการเรียนผู้ที่จะเป็นผู้นำสูงตามไปด้วย ในขณะที่ผู้นำอาจจะสูญเสียความมั่นใจในการทำงานในบทบาทของผู้นำไปเสียก็ได้

กวี วงศ์พุ่ม (2550) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งกระทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1. การศึกษา อบรม สัมมนา ซึ่งได้รับความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ การพิจารณาเข้าฝึกอบรมหรือสัมมนาควรวีถีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1.1 หัวข้อเรื่องฝึกอบรมและสัมมนา ควรเลือกหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าทีการงาน และนำกลับมาใช้ในการบังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง

1.2 ผู้บรรยายหรือผู้สัมมนา ควรเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียง มีความรู้ดี เป็นที่ยอมรับสามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถได้อย่างไม่น่าเบื่อ เพราะจะทำให้ไม่เสียเวลาในการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาในครั้งนั้น

1.3 ผู้ฝึกอบรมหรือผู้สัมมนา ควรมีอาชีพพื้นฐานในระดับเดียวกัน เพื่อจะได้ประโยชน์ในการประสานงาน รวมทั้งได้เพื่อนในวงอาชีพเดียวกัน

2. การศึกษา เป็นการเรียนเพิ่มเติม เพื่อให้มีวุฒิเพิ่มขึ้น เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนมีวุฒิความรู้สูงกว่าหากสามารถไปเรียนในชั้นเรียนได้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อตนเอง แต่ทั้งนี้ไม่ควรเสียงาน หรือมองหาหลักสูตรที่ใช้เวลานอกเวลางาน และควรพิจารณาเลือกศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนี้

2.1 วิชาที่เรียน ควรเลือกเรียนวิชาที่เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถนำความรู้มาใช้ปรับปรุงงาน ปรับปรุงองค์การ ตลอดจนพัฒนางานอื่น ๆ ได้มากขึ้น

2.2 ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียน ควรอยู่ในระดับที่สามารถเรียนได้

โดยไม่ทำความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและครอบครัว

จากการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า สามารถพัฒนาภาวะผู้นำโดยการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสรุปได้ 4 วิธี ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การอภิปราย 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การปฏิบัติการกลุ่ม จะเห็นได้ ทั้ง 4 วิธีการนี้เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การฝึกอบรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงจะนำการฝึกอบรม เพื่อสร้างสร้างภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

1. ความหมายของหลักสูตร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้อธิบายว่า การจัดการศึกษาในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดระบบการศึกษา ได้ให้คำนิยามความหมายของหลักสูตรไว้ว่า “หลักสูตร” เป็นข้อกำหนดว่าด้วยจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ และเนื้อหาสาระในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของการศึกษา

ชวลิต ชูกำแหง (2553) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

ประสาท เนืองเฉลิม (2554) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร หมายถึง เอกสารและแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่จะให้แก่ผู้เรียนและกระบวนการประเมินผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนที่กำหนดขึ้นโดยผู้พัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้นๆ

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ความหมายที่แคบของหลักสูตร คือ วิชาที่สอน ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อพิจารณาความหมายของหลักสูตรแบบกว้างจะมีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เพราะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสังคมข่าวสาร ซึ่งเป็นสังคมของการเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกที่ทางสถานศึกษาสามารถจัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตร พบว่าหลักสูตร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ ตลอดจนมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาได้จัดให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความสามารถตามศักยภาพที่พึงประสงค์

2. องค์ประกอบของหลักสูตร

ไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557) กล่าวว่า ในการจัดทำหลักสูตรจะต้องกำหนดองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญมีดังนี้

1. แนวคิดของหลักสูตร ดำเนินการระบุแนวคิดสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ดำเนินการระบุความมุ่งหมายที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน
3. โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร ดำเนินการส่วนที่ระบุโครงสร้างเนื้อหาที่เป็นสาระการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
4. กิจกรรมการเรียนรู้ ดำเนินการระบุวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
5. สื่อการเรียนรู้ ดำเนินการระบุสื่อหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. การวัดและประเมินผล เป็นการระบุกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ อย่างไร และนำข้อมูลได้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตรจะช่วยให้ผู้ใช้หลักสูตรสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หมายถึง ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ช่วยในการเลือกเนื้อและกิจกรรม ตลอดจนเป็นมาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้น แต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบท แต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมาย

เชิงพฤติกรรม แม้ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษามีหลายระดับดังกล่าวแล้ว จุดมุ่งหมายทุกระดับย่อมสอดคล้องกันและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2. เนื้อหา เมื่อกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว กิจกรรมขั้นต่อไป คือ การเลือกเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาสาระและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหา พร้อมทั้งการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้ เน้นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการใช้หลักสูตร การจัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและ สิ่งแวดล้อม การดำเนินการสอน ดำเนินกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดและประเมินผล จึงทำให้การเรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินหลักสูตร คือ การหาคำตอบว่าหลักสูตรเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมาย หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ

นิรมล ศตวุฒิ (2554) กล่าวว่า ในการจัดทำหลักสูตร ไม่ว่าจะ เป็นหลักสูตรระดับใดก็ตาม จะต้องกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรตามองค์ประกอบหลักหรือองค์ประกอบที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ ดังนี้

1. หลักการ เป็นเป้าหมายปลายทางของหลักสูตรนั้น จะบอกให้รู้ว่าหลักสูตรนั้นๆ จัดขึ้นเพื่ออะไร ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะเชิงปรัชญาของหลักสูตร

2. จุดมุ่งหมาย แสดงความคาดหวังของหลักสูตรว่าผู้ที่เรียนจบหลักสูตรนี้แล้วจะมีคุณลักษณะอย่างไร

3. จุดประสงค์ของกลุ่มวิชาหรือรายวิชา ระบุเฉพาะเจาะจงถึงคุณลักษณะของผู้เรียนเมื่อเรียนจบแต่ละกลุ่มวิชา และแต่ละรายวิชา

4. โครงสร้างหลักสูตร แสดงภาพรวมของทั้งหลักสูตรว่าได้จัดเนื้อหาและประสบการณ์ของหลักสูตรในลักษณะใดหรือรูปแบบใด สัดส่วนของเนื้อหาและประสบการณ์ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เป็นอย่างไร ระยะเวลาการจัดการเรียนการสอนแสดงการแบ่งเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนแต่ละเนื้อหาความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ และเวลาโดยรวมที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตลอดหลักสูตร

5. เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วย ขอบเขตเนื้อหาความรู้ที่จะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับจากการได้ลงมือทำหรือปฏิบัติ

6. แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาและประสบการณ์ต่าง ๆ

7. แนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย แนวทางหรือวิธีการ วัดและประเมินผลว่าผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ จุดประสงค์รายวิชา จุดประสงค์กลุ่มวิชา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้วยัง รวมถึงระยะเวลาการประเมินผล และเกณฑ์การจบหลักสูตร

8. แนวทางการใช้หลักสูตร ให้คำแนะนำแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรให้ใช้ หลักสูตรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยได้ สั้งเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร

ไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557)	บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554)	นิรมล ศตวุฒิ (2554)	ผลการสังเคราะห์
1) แนวคิดของหลักสูตร 2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) จุดประสงค์ของ กลุ่มวิชาหรือรายวิชา	1) จุดมุ่งหมาย/ วัตถุประสงค์ ของหลักสูตร
3) โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตร	2) เนื้อหา	4) โครงสร้างหลักสูตร 5) เนื้อหาหลักสูตร	2) โครงสร้าง/ เนื้อหาของ หลักสูตร
4) กิจกรรมการเรียนรู้ 5) สื่อการเรียนรู้	3) การนำหลักสูตรไปใช้	6) แนวทางการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน	3) กิจกรรม การเรียนรู้
6) การวัดและ ประเมินผล	4) การประเมิน หลักสูตร	7) แนวทางการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน 8) แนวทางการใช้ หลักสูตร	4) การวัดและ ประเมินผล

จากตารางผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของหลักสูตร ผู้วิจัยสังเคราะห์และสรุป องค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้กำหนดขึ้นตามความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ และ 2) จุดมุ่งหมาย

2. โครงสร้าง/เนื้อหาของหลักสูตร กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย

1) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม และ 2) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

3. กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามความต้องการของหลักสูตร ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม และ 2) สื่อการฝึกอบรม

4. การวัดและประเมินผล เพื่อตัดสินว่าบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ด้วยการวัดและประเมินผล

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

3.1 รูปการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1971) ได้นำเสนอแนวคิดพื้นฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรไว้ในหนังสือ เรื่อง Basic Principles of Curriculum and Instruction โดยระบุว่า ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นต้องตอบคำถามให้ได้ทั้ง 4 ข้อ คือ

1. จุดมุ่งหมายทางการศึกษา อะไรบ้างที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
2. ประสบการณ์ทางการศึกษา อะไรบ้างที่จะต้องจัดให้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
3. จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไร จึงจะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ
4. ประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนอย่างไร จึงจะทราบ

ได้ว่า ผู้เรียนได้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษา

จากคำถามพื้นฐานทั้ง 4 ข้อ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรในแต่ละขั้นตอน ต้องคำนึงถึงการกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดประสบการณ์ การจัดประสบการณ์ และการประเมินผลการเรียนรู้

ไทเลอร์ (Tyler) มีความเห็นว่า ในการจัดหลักสูตรนั้นควรจะตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เสียก่อน และจะต้องถามเรียงกันทีละข้อตามลำดับ ฉะนั้นการตั้งจุดประสงค์ในข้อแรกจึงสำคัญที่สุด เพราะคำถามอีก 3 ข้อนั้นขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ข้อแรกที่กำหนด

การกำหนดจุดประสงค์นั้น ไทเลอร์ได้เสนอแนะว่าควรศึกษาสภาพสังคมด้วย สังคมต้องการอะไร และมีความคาดหวังว่าต้องการให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งปัจจุบันแนวคิดวิธีการศึกษา สังคมเป็นไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งนักพัฒนาหลักสูตรและการสอนสามารถเลือกและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการจะศึกษา

การเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนที่คาดหวังว่าจะให้ผู้เรียนมีประสบการณ์นั้นอย่างไร มีกิจกรรมที่จัดทั้งในการเรียนการสอนและส่วนเสริมหลักสูตรนั้นอย่างไร ทั้งนี้ก็เพื่อจะให้

กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปเพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ไทเลอร์เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. ผู้เรียนควรมีโอกาสจัดกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดประสงค์
2. กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะพึงปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดประสงค์
3. กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรจะอยู่ในข่ายความพอใจและความสามารถที่จะพึงปฏิบัติได้
4. กิจกรรมและประสบการณ์หลาย ๆ ด้านของการเรียนรู้อาจนำไปสู่จุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้
5. ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่างอาจตอบสนองวัตถุประสงค์หลาย ๆ ข้อได้

นอกจากนี้ไทเลอร์ยังเน้นเกี่ยวกับการพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ในด้านเวลาต่อเวลาและเนื้อหาต่อเนื้อหา เรียกว่าเน้นความสัมพันธ์แบบแนวตั้ง (Vertical) กับแนวนอน (Horizontal) ซึ่งมีเกณฑ์การจัดดังนี้

1. ความต่อเนื่อง (Continuity) หมายถึง ความสัมพันธ์ในแนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักสูตร จากระดับหนึ่งไปยังอีกระดับหนึ่งที่สูงขึ้นไป เช่น ในวิชาทักษะ ต้องเปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะในกิจกรรมและประสบการณ์บ่อย ๆ และต่อเนื่องกัน
2. การจัดช่วงลำดับ (Sequence) หมายถึง ความสัมพันธ์แนวตั้งของส่วนองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากสิ่งที่มีความง่ายไปสู่สิ่งที่มีความยาก ดังนั้นการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้มีการเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อให้ได้เรียนเนื้อหาที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. การบูรณาการ (Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กับแนวนอนและองค์ประกอบหลักของตัวหลักสูตร จากหัวข้อเนื้อหาหนึ่งไปยังอีกหัวข้อเนื้อหาหนึ่งของรายวิชา หรือจากรายวิชาหนึ่งไปยังรายวิชาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน การจัดประสบการณ์จึงควรเป็นในลักษณะที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ เพิ่มพูนความคิดเห็นและได้แสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน เนื้อหาที่เรียนเป็นการเพิ่มความสามารถ ทั้งหมดของผู้เรียนที่จะได้ใช้ประสบการณ์ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ประสบการณ์การเรียนรู้จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม

การประเมินผลไทเลอร์ ระบุว่าจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์และเพื่อที่จะตรวจสอบดูว่าการจัดการเรียนการสอนได้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ สมควรจะมีการปรับแก้ในส่วน ใดบ้าง โดยพิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้

1. กำหนดจุดประสงค์ที่จะวัดและพฤติกรรมที่คาดหวัง
2. วัดและวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น

3. ศึกษาสำรวจข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือที่จะวัดพฤติกรรมเหล่านั้นได้อย่าง

เหมาะสม

4. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดโดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้

4.1 ความเป็นปรนัย (Objectivity)

4.2 ความเชื่อมั่นหรือความเที่ยง (Reliability)

4.3 ความเที่ยงตรงหรือความตรง (Validity)

5. การพิจารณาผลการประเมินให้เป็นประโยชน์ เพื่ออธิบายผลการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม การอธิบายถึงส่วนดีของหลักสูตรหรือสิ่งที่จะต้องปรับแก้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.2 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของทาบ (Taba)

แนวคิดของทาบ ในการพัฒนาหลักสูตรมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าพัฒนาจากองค์กรที่อยู่ในระดับสูง การพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนดังนี้ (Taba, 1962)

1. การวินิจฉัยความต้องการจำเป็น (Diagnosis needs) โดยผู้ที่ทำการพัฒนาหลักสูตรจะต้องศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและสังคม เช่น พื้นฐานของผู้เรียน ทักษะสังคม และวัฒนธรรมเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตร และป้องกันปัญหาการสอนในสิ่งที่ผู้เรียนได้มีความรู้ในประเด็นนั้น ๆ แล้ว

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งทาบได้จำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ชนิด คือ วัตถุประสงค์ที่เป็นผลลัพธ์อย่างกว้าง ๆ และวัตถุประสงค์เฉพาะ ซึ่งจะเขียนอธิบายพฤติกรรมของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในรายวิชา และให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและสังคม

3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ จะต้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีความตรงตามวัตถุประสงค์ ทั้งเลือกเนื้อหาที่มีความหมายต่อผู้เรียน โดยผู้สอนจะต้องค้นหาแนวทางในการกำหนดสาระที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสาระความรู้ในหลักสูตรได้

4. การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา จะต้องจัดให้สอดคล้องกับลำดับในการเรียนรู้ วุฒิภาวะ และความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้จะต้องกำหนดเกณฑ์ในการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสะท้อนกลับให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น ในการเตรียมการสอนจำเป็นที่ผู้สอนจะต้องเตรียมวิธีการสอนที่หลากหลาย

5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนในการสรรหาวิธีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหาและลักษณะของผู้เรียน

6. การจัดองค์ประกอบของประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้พัฒนาหลักสูตรจะต้องคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่สำคัญ คือ การพัฒนากระบวนการสร้างมนทัศน์ และคำนึงถึง

ความสอดคล้องของเนื้อหาสาระกับประสบการณ์การเรียนรู้และความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

7. การประเมินผลและวิธีการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้สอนสามารถนำข้อมูลในการประเมินผลไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ และตัดสินใจเลือกวิธีการสอนที่ส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนรู้และสอดคล้องกับผู้เรียน ดังนั้นนักพัฒนาหลักสูตรและผู้สอนจะต้องประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยพิจารณาวิธีการประเมินคุณภาพของการเรียนรู้ และ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

3.3 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่

การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ วิชัย วงษ์ใหญ่ ได้เสนอรูปแบบและแนวคิด ขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไว้ดังนี้ (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2554)

1. คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตรขึ้นมา โดยอาศัยข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ปัจจุบัน โดยปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาอย่างสม่ำเสมอ

2. ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ และแต่ละรายวิชาโดยปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชา คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาวิชาเป็นผู้กำหนดผลการเรียนรู้ จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ วางแผนการสอน ทำบันทึกการสอน ผลิตสื่อการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือรายบุคคล

3. นำหลักสูตรที่พัฒนาได้แล้วไปทดลองใช้ในสถานศึกษานำร่อง (สถานศึกษาทดลองใช้หลักสูตรใหม่) โดยคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรกำหนดไว้ ถ้ามีข้อบกพร่องก็ทำการแก้ไขปรับปรุง โดยปรึกษาหารือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาอยู่ตลอดเวลา

4. อบรมผู้สอน ผู้บริหารทุกระดับ และบุคลากรทางการศึกษาให้เข้าใจหลักสูตรใหม่ เพื่อจะได้ใช้หลักสูตรใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสม ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

5. นำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติการสอนที่สถานศึกษาก่อนประกาศใช้หลักสูตร สนับสนุนให้ผู้บริหารและผู้สอนนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในสถานศึกษาต่อไป กิจกรรมการใช้หลักสูตรใหม่มี 4 ประการ คือ

5.1 การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน คือ จัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ เอกสารหลักสูตร สื่อและอุปกรณ์การสอนที่จำเป็นที่จะต้องใช้ประกอบการเรียนการสอน

5.2 ผู้บริหารจัดการเตรียมสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร วัสดุหลักสูตร และบริการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่อบรมผู้สอน และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการใช้หลักสูตร จัดห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการสอนทุกชนิด รวมทั้งจัดงบประมาณสนับสนุนการบริหารหลักสูตร

5.3 การสอน เป็นหน้าที่ของผู้สอนประจำทั่วไปที่จะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

5.4 การประเมินผล เพื่อให้ทราบข้อบกพร่องของหลักสูตร แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การประเมินผลมี 2 ประเภท คือ การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินผลหลักสูตร การประเมินผลของหลักสูตร ได้แก่ การประเมินเอกสารหลักสูตร ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประเมินผลการใช้หลักสูตรในการประเมินผลหลักสูตรนั้นจะต้องประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะว่าทุกสิ่งทุกอย่างในสังคมปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพแต่ละสาขาวิชาที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จากผลการศึกษาแนวคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่นักวิชาการศึกษา ได้นำเสนอไว้และสรุปรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร จากการสังเคราะห์ ซึ่งเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 4 การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

Tyler (1971)	Taba (1962)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	ผลการสังเคราะห์
1) จุดมุ่งหมายที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้	1) การวินิจฉัยความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดวัตถุประสงค์	1) กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้าง และการออกแบบหลักสูตร	1) การกำหนดวัตถุประสงค์
2) ประสพการณ์ที่จะต้องจัดให้ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	3) การคัดเลือกเนื้อหาสาระ 4) การจัดองค์ประกอบของเนื้อหา	2) ยกเว้นเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสพการณ์	2) คัดเลือกเนื้อหา และจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ตาราง 4 (ต่อ)

Tyler (1971)	Taba (1962)	วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554)	ผลการสังเคราะห์
	5) การคัดเลือก ประสบการณ์การเรียนรู้	2) ยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ ละกลุ่มประสบการณ์	2) คัดเลือกเนื้อหา และจัดกิจกรรมการ เรียนรู้
3) การจัดประสบการณ์ จะทำให้การสอนมี ประสิทธิภาพ	6) การจัดองค์ประกอบ ของประสบการณ์การ เรียนรู้	3) นำหลักสูตรที่พัฒนาได้ แล้วไปทดลองใช้ 4) อบรมผู้สอน ผู้บริหาร ทุกระดับ และบุคลากร ทางการศึกษา	3) การนำหลักสูตร ไปใช้ในกิจกรรมการ เรียนการสอน
4) ประเมิน ประสิทธิภาพของการ จัดประสบการณ์ การเรียนรู้	7) การประเมินผลและ วิธีการประเมินผล	5) นำหลักสูตรไปใช้ ปฏิบัติการสอน	4) การประเมินผล หลักสูตร

จากตารางผลการสังเคราะห์รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น พบว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดสิ่งที่คาดหวังกับผู้เรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) คัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ การคัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามที่ได้ ในข้อที่ 2 และ 4) การประเมินผลหลักสูตร คือ เลือกวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาต่อไป

4. การประเมินหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตร โดยตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา นั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่

2. เพื่อวัดผลดูว่าการวางเค้าโครงและรูปแบบระบบของหลักสูตร รวมทั้งวัสดุ ประกอบ หลักสูตร และการบริหารและบริการหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่

3. การประเมินจากผู้เรียนเอง หรือการประเมินผลผลิตเพื่อตรวจสอบดูว่ามีลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่เพียงใด

บุญเลี้ยง ทูมทอง (2554) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. เพื่อหาคคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่าหลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร
2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผล ว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่
3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้มักจะดำเนินไปในช่วงที่การพัฒนาหลักสูตรยังคงดำเนินการอยู่ เพื่อที่จะพิจารณาว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตร เช่น จุดหมาย โครงสร้างเนื้อหา การวัดผล ฯลฯ มีความสอดคล้องและเหมาะสมหรือไม่ สามารถนำมาปฏิบัติในช่วงการนำหลักสูตรไปทดลองใช้หรือในขณะที่การใช้หลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนกำลังดำเนินอยู่ได้มากน้อยเพียงใด ได้ผลเพียงใดและมีอุปสรรคอะไรจะได้เป็นประโยชน์แก่นักพัฒนาหลักสูตร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรให้มีคุณภาพดีขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่
4. เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและการบริหารงานด้านหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลักจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่
6. เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร
7. เพื่อช่วยในการตัดสินว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือยกเลิกการใช้หลักสูตรทั้งหมด การประเมินผลเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใดและเหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

นิรมล ศตวุฒิ (2554) ได้กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ

1. หาคคุณค่าของหลักสูตร : หลักสูตรนั้นสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ และสนองความต้องการของสังคมเพียงใด

2. ตัดสินเกี่ยวกับรูปแบบการสอนและการบริหารหลักสูตร : การวางเค้าโครงและรูปแบบของหลักสูตร การสอนตามหลักสูตร และการบริหารงานเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่

3. วัดคุณภาพผลผลิต : ผู้ที่เรียนจบตามหลักสูตรมีคุณภาพเพียงใด

4. ปรับปรุงหลักสูตร : หลักสูตรมีข้อบกพร่องทั้งหมดอะไรบ้าง และระหว่าง การดำเนินการใช้หลักสูตรมีปัญหาอุปสรรคในแต่ละส่วนของหลักสูตรอะไรบ้าง นำข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินมาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร หรือพิจารณาว่าควรจะใช้หลักสูตรนี้ต่อไปอีกหรือไม่

จากการศึกษาการประเมินหลักสูตร พบว่า การประเมินหลักสูตร มีจุดมุ่งหมาย เพื่อปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่พบในองค์ประกอบของหลักสูตร และตอบสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตร นั้นหรือไม่ รวมถึงติดตามผลของผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลักจากที่ได้รับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของหลักสูตรว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อช่วยในการตัดสินใจว่าควรใช้หลักสูตร ต่อไป หรือควรปรับปรุงพัฒนาในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นทั้งหมด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1. ความหมายของการฝึกอบรม

ยุทธ ไกวรรณ (2559) การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ปฏิบัติงานได้ มีทักษะมีความชำนาญหรือเสริมสร้างวิสัยทัศน์ ให้กว้างไกลและทันสมัยทันเหตุการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของสรรพสิ่งทั้งหลาย

สมคิด บางโม (2556) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่ การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชูชัย สมितिไกร (2554) การฝึกอบรม (Training) คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประเภทของการฝึกอบรม

ไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557) การจัดฝึกอบรม สามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบในการฝึกอบรม ดังนี้

1. จำแนกตามลักษณะของการฝึกอบรม

1.1 การฝึกอบรมในการปฏิบัติงานปกติ (On the job training หรือ Desk training) เป็นการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานจริง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยมีผู้ให้คำแนะนำ ซึ่งอาจเป็นหัวหน้างานหรือครูฝึก

1.2 การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off the job training) เป็นการอบรมที่มีลักษณะแบบห้องเรียน (Classroom training) มีผู้อบรมจำนวนมาก ใช้เทคนิคการอบรมเป็นแบบบรรยาย อภิปราย หรืออาจมีการสาธิต หรือเทคนิคแบบกลุ่ม

1.3 การฝึกอบรมแบบผสมผสาน เป็นการจัดฝึกอบรมทั้งในขณะทำงานในที่ทำงาน และฝึกอบรมนอกสถานที่

2. จำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

2.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว ซึ่งอาจพบปัญหาจากการสำรวจหรือปัญหาที่เห็นโดยแจ้งชัด

2.2 การฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่มีกัมม์แผนหรือมีความคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถรองรับงานใหม่ได้ จึงจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

2.3 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นการมุ่งผลการพัฒนาในระยะยาวที่จะพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยรวม

3. จำแนกตามช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

3.1 การฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงาน (Pre-service training) เป็นการฝึกอบรมให้กับบุคลากรก่อนเริ่มเข้าทำงาน หรือก่อนปฏิบัติงานบางประเภทที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญและความสามารถพิเศษ การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำบุคคลให้รู้จักหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร หรือหน่วยงาน กฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำให้รู้จักผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

3.1.2 การแนะนำงาน (Induction training) การฝึกอบรมกึ่งปฐมนิเทศ โดยสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และถึงแม้บุคคลที่เคย

ผ่านงานมาแล้ว ก็อาจจำเป็นต้องแนะนำงาน เพื่อสร้างทัศนคติต่องานใหม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ

3.2 การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In-service training) เป็นการฝึกอบรมหลังจาก ที่บุคคลได้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว จึงเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ การฝึกอบรมประเภทนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางและวิธีการทำงานขององค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ หรือบุคลากรอาจต้องเปลี่ยนบริบทในการทำงานใหม่ เช่น การโยกย้าย เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งอาจเป็นการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the job training) หรือการฝึกอบรมนอกที่ทำการ (off the job training)

4. จำแนกตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม

4.1 การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เป็นการฝึกอบรมตามความจำเป็นของบุคคลรายนั้น เช่น การปฐมนิเทศรายบุคคล การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน เป็นต้น

4.2 การฝึกอบรมเป็นคณะ เป็นการจัดการอบรมให้กับบุคลากรเป็นรายกลุ่มที่มีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเหมือน ๆ กัน ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดการอบรมแบบห้องเรียน

5. จำแนกตามลักษณะของเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นการจัดอบรมที่แบ่งเนื้อหาของหลักสูตรออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหาร เป็นต้น

6. จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย การจัดฝึกอบรมลักษณะนี้จะมีความเชื่อมโยงกับเนื้อหาในการ จัดอบรม ได้แก่

6.1 การฝึกอบรมบุคลากรตามระดับแนวอน เป็นการให้ความรู้ทั่วไปเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและแนวทางในการปฏิบัติกว้าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรระดับบริหาร เป็นต้น

6.2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแนวตั้ง เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความสามารถ เฉพาะบุคคล ในแต่ละตำแหน่งหรือสายงาน โดยใช้หลักสูตรที่กำหนดขึ้นตามความจำเป็น ซึ่งมุ่งเน้นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการอบรมนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้

ทวีป อภิสิริ (2551) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre promotional training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้แก่บุคคลก่อนจะเข้าปฏิบัติหน้าที่การงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจลักษณะงานที่จะทำ โดยไม่เกิดความกังวลใจว่าตนเองจะเริ่มต้นทำงานอะไร อย่างไร กับใคร จะต้อง

พบปะกับผู้ใดบ้าง เป็นต้น การฝึกอบรมก่อนการทำงานนี้ปกตินิยมทำกันในช่วงที่ข้าราชการหรือพนักงานบริษัท ห้างร้าน ผ่านการสอบคัดเลือกได้แล้ว ก่อนจะเริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานหรือบริษัทห้างร้านนั้น ๆ ก็จะจัดการฝึกอบรม หรือให้การปฐมนิเทศแก่ข้าราชการและพนักงานเหล่านั้นก่อนส่งไปปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (In-service training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดให้กับบุคคลประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วเป็นระยะเวลาพอสมควร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการเสริมความรู้ ความเข้าใจ หรือพัฒนาด้านเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น หรือบางหน่วยงานก็อาจต้องการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง หรือความเข้าใจผิดที่บุคลากรของหน่วยงานนั้นมีอยู่ให้หมดไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะให้วิธีการฝึกอบรมประเภทนี้เท่ากับเป็นการเคาะสนิมบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

3. การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจ (Specialized training) การฝึกอบรมแบบนี้จะจัดขึ้นเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย และตามความต้องการเฉพาะของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละวิชาชีพ หรือตามความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหาสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นและมีความจำเป็นจะต้องจัดฝึกอบรมให้เป็นกรณีพิเศษ

4. การฝึกอบรมประเภทการสัมมนา (Seminar) เป็นการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ดี สร้างความชัดเจนและถูกต้องผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดการสัมมนาดังกล่าวนี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรมประเภทหนึ่งเช่นกัน

จากการศึกษาประเภทของการฝึกอบรม พบว่า ประเภทของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน เป็นการปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน เพื่อเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรให้กับบุคคลที่เริ่มเข้าทำงานใหม่ และ 2) การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการอบรมเพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถรวมถึงเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

3. ขั้นตอนของการฝึกอบรม

ไพบุลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557) ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสามารถนำกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทั่วไปมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้น โดยกำหนดขั้นตอนการพัฒนาให้สอดคล้องกับปรัชญาแนวคิดของการฝึกอบรม ดังนี้

1. วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อศึกษาปัญหาของหน่วยงาน ที่จะต้องปรับปรุงหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากร การวิเคราะห์หาความจำเป็นนี้ จะต้องวิเคราะห์อย่างรอบคอบและครอบคลุม กล่าวคือ ต้องพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันที่มีปัญหาเกิดขึ้น และคาดการณ์อนาคตได้อย่างถูกต้องใกล้เคียง เพื่อจะได้วางแผนการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสมโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์งาน (Task analysis) เช่น ผู้ปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในงานของตน ผู้ที่ปฏิบัติงานตามภารกิจในงานย่อยที่มีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ควรสรุปประเด็นสำคัญเพื่อใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในงานนั้น ความรู้ ความสามารถและทักษะของผู้เรียนในปัจจุบัน และแนวทางในการตัดสินใจความต้องการจำเป็น ในการทำงาน

นอกจากนี้ ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานอาจใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยวิธีอื่น ๆ เช่น การทบทวน เอกสาร การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การสังเกต การประชุม การวิจัย การสังเกต การบันทึกการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสำรวจความต้องการจำเป็น

2. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะต้องกำหนดให้สะท้อนเป้าหมายและความต้องการที่จะแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมจะมุ่งให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ ความรู้ เจตคติและทักษะ ดังนั้น ในการกำหนด วัตถุประสงค์จึงควรกำหนดให้ครอบคลุมคุณลักษณะที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้อบรม

3. เลือกเนื้อหาในการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา ของหน่วยงาน และควรเป็นเนื้อหาที่มีคุณค่าในตัวเอง ส่งเสริมเจตคติ และการฝึกทักษะ นอกจากนี้ ควรพิจารณาเลือกเนื้อหาที่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ น่าสนใจและเหมาะสมกับระดับผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวัน

4. ออกแบบการเรียนการสอนเป็นขั้นตอนที่จะต้องกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกันในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนการสอน จะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน และคำนึงถึงข้อจำกัดของหน่วยงานหรือองค์การ

4.2 การออกแบบแผนการสอน จะต้องกำหนดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และ วิธีการสอนรวมทั้งสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมและสื่อในการฝึกอบรมถือว่าเป็นตัวกลางสำคัญที่จะถ่ายทอด เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

4.3 การเลือกและพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการในการประเมินผลจะต้องสอดคล้องกับผลลัพธ์ในขั้นนี้เป็นการเลือกวิธีการ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลดูว่าผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

5. การประเมินผล เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะทำให้ผู้พัฒนาหลักสูตรและผู้ที่นำหลักสูตรไปใช้ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพของหลักสูตร ในการประเมินผลจะต้องประเมินพัฒนาการของผู้เรียนว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือไม่ ซึ่งจะต้องประเมินมากกว่า 1 ครั้ง ทั้งนี้เพื่อศึกษาพัฒนาการ และใช้เป็นข้อมูล ประกอบการช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้บรรลุวัตถุประสงค์

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2532) กระบวนการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนการปฏิบัติในการฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน ที่สามารถแก้ปัญหานั้นได้ด้วยการฝึกอบรม ในขั้นตอนนี้จะรวมถึงการวิเคราะห์งาน หรือวิเคราะห์ภารกิจ วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องฝึกอบรม ซึ่งสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาอาจเห็นได้ชัดแจ้ง หรือเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อน จำเป็นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา ซึ่งสามารถใช้วิธีการศึกษา และ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นที่หลากหลาย เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้นในขั้นนี้ควรกำหนดตัวบุคคลที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมด้วย

2. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมากำหนดหลักสูตร โดยกำหนดองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร หมวดวิชา หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระ การเรียงหัวข้อการอบรม แนวทางหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา ในการอบรม ตลอดจนการกำหนดลักษณะของวิทยากร ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนอย่างเป็นขั้นตอน และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

3. การกำหนดโครงการการฝึกอบรม เป็นการวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ เป็นลายลักษณ์อักษร ระบุขั้นตอนและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งมีอำนาจในการอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย

4. การดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งโดยทั่วไปเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะมีบทบาทหลักในการอำนวยความสะดวก และจัดการฝึกอบรม ให้ดำเนินไปโดยเรียบร้อย ตลอดจนเฝ้าอำนวยความสะดวกการเรียนสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตามความคาดหวังของหลักสูตรฝึกอบรม

5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ซึ่งเป็นขั้นตอนในการประเมินผล การฝึกอบรมและจัดทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนำผลการประเมินโครงการมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ ประกอบการตัดสินใจในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2556) ได้นำเสนอขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs assessment)

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ดังกล่าวจะช่วยให้ทราบข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ประกอบด้วยวิเคราะห์ 3 ประการ คือ การวิเคราะห์องค์การ การวิเคราะห์ภารกิจ และคุณสมบัติ และการวิเคราะห์บุคคล

1. การวิเคราะห์องค์การ (Organization analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์กร รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายเหล่านี้ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรม การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร การฝึกอบรมไม่อาจจะก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ได้ หากผู้บังคับบัญชาไม่ได้สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการทำงานจริง นอกจากนี้การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการสำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งจำเป็นต่อการจัดโครงการฝึกอบรมให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมคือ การวิเคราะห์ภารกิจซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร และเพราะเหตุใด นอกจากนี้ยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ อะไรบ้าง สำหรับเนื้อหาของการฝึกอบรมควรจะประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง

3. การวิเคราะห์บุคคล (Person analysis) การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้จะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงานอยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การวิเคราะห์บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่ระดับความดีเลวของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อพิจารณาว่าพนักงานคนนั้น ๆ จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกจะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

และยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดำเนินควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

ขั้นตอนที่ 3 คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนี่สามนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรมซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้จำเป็นต้องมีความละเอียดอ่อนและต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรม เพื่อให้พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้ ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่า ภารกิจและความรู้ ทักษะ และความสามารถสำหรับภารกิจนั้นคืออะไร และการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีการเรียนรู้และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดว่าการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ วิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมิน การสร้างเกณฑ์ สำหรับการประเมินผลควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือมาตรฐานใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้น เกณฑ์จึงควรจะระบุว่าพฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือทักษะ หรือความสามารถระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สถานการณ์อย่างไร

ขั้นตอนที่ 5 จัดการฝึกอบรม หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วขั้นตอนต่อมาคือ การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหาร หรือที่พักสำหรับรับผู้รับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึกอบรมนี้การจัดการการฝึกอบรมอาจจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 6 ประเมินผลการฝึกอบรม กระบวนการของการประเมินผล การฝึกอบรมประกอบด้วยกระบวนการ 2 ชนิด ด้วยกันคือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล และการวัดผล โดยใช้วิธีการทดลอง หรือวิธีการที่ไม่ใช่การทดลอง เพื่อตรวจสอบว่ามีความเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการฝึกอบรม การประเมินจะบ่งชี้ว่า ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมีความตรงมากน้อยเพียงไร การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้นจะต้องให้ประโยชน์และคุณค่า

ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์การจักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประเมินผลไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และการวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับซึ่งจะไปปรับเปลี่ยนการลงทุน เพื่อการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2556) ได้เสนอขั้นตอนในการฝึกอบรมมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training needs) การที่องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ปัญหาขององค์กรมีมากมายหลายอย่าง การฝึกอบรมมิใช่จะสามารถแก้ไขได้ทุกอย่าง เช่น ผลผลิตตกต่ำเพราะเครื่องจักรเก่าและล้าสมัย ปัญหานี้ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมต้องแก้ด้วยการปรับปรุงเครื่องจักรหรือสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่จึงจะแก้ได้ ดังนั้นก่อนที่จะฝึกอบรมใด ๆ จึงต้องหาความจำเป็นของการฝึกอบรมเสียก่อนว่าจำเป็นต้องฝึกอบรมหรือไม่

2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (Training curriculum) เมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วว่าจำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมให้แก่ใครและเรื่องใดบ้างต่อมาก็จะต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้น หลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมมีหลายหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมต่อปัญหาขององค์กรและเหมาะสมต่อพนักงาน ซึ่งมีหลายระดับและหน้าที่ต่าง ๆ กัน

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training project) การวางแผนว่าจะฝึกอบรมอะไร เมื่อไหร่และให้ใครนั้น จะต้องเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติปกติจะทำโครงการไว้ล่วงหน้า 1 ปีถึง 3 ปี โดยใช้หลักสูตรที่เตรียมไว้แล้ว

4. การดำเนินการฝึกอบรม (Training) การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วมาดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการ การเตรียมการก่อนฝึกอบรม 2) ระยะฝึกอบรม ตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดของการฝึกอบรม และ 3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว ทั้ง 3 ระยะมีภารกิจและงานที่จะต้องดำเนินการหรือปฏิบัติมากมายหลายประการ

5. การประเมินผลการฝึกอบรม (Training evaluation) เป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายวิธี อาจประเมินครั้งเดียวเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครั้งระยะเวลาของการฝึกอบรมและเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมรวมเป็น 2 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสมและความต้องการ

ทวีป อภิสวัสดิ์ (2551) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการฝึกอบรมมี 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นวิเคราะห์ความต้องการก่อนที่จะจัดการฝึกอบรมใด ๆ ผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือ

องค์กรที่ต้องการจัดการฝึกอบรมให้ชัดเจนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร หน่วยงานและองค์กรต่อไป

2. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องการจัดการฝึกอบรมได้ชัดเจนแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาประกอบในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละครั้งต่อไป การกำหนดวัตถุประสงค์โดยทั่วไปนิยมกำหนดเป็นข้อ ๆ และเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัดประเมินได้เมื่อจัดการฝึกอบรมผ่านไป

3. ขั้นสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้นจะเกี่ยวข้องกับ การกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชาความรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ฝึกอบรม ระยะเวลา สื่อ/อุปกรณ์และการประเมินผลที่จะใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งหลักสูตรที่สร้างขึ้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ด้วย

4. ขั้นเลือกกิจกรรมและเทคนิควิธีฝึกอบรม การเลือกเทคนิควิธีจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชากิจกรรม และสื่ออุปกรณ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรด้วย ซึ่งโดยปกตินักฝึกอบรมจะแปลงเนื้อหาที่จะใช้ฝึกอบรมให้เป็นกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าการฟังการบรรยายจากวิทยากรเท่านั้น การจะเลือกเทคนิควิธีใด ๆ เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย การแบ่งกลุ่มทำกิจกรรม การแสดงบทบาทสมมติ การระดมพลังสมองก็จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมด้วย

5. ขั้นออกแบบการวัดประเมินผลการฝึกอบรม การวัดประเมินผลการฝึกอบรมที่ดีจะต้องให้รู้ได้ว่า การฝึกอบรมหลักสูตรที่สร้างขึ้นนั้นประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มากน้อยเพียงใด แต่การจะทราบได้ชัดเจนเช่นนั้นก็ขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่จัดทำขึ้นทุกเนื้อหาและกิจกรรม

6. ขั้นการดำเนินการฝึกอบรม ในขั้นการดำเนินการฝึกอบรมนี้แบ่งออกเป็นขั้นตอนได้ 2 ขั้น คือ 1) ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นการเขียนโครงการฝึกอบรม เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ และจัดประชุมคณะผู้ดำเนินการฝึกอบรม และ 2) ขั้นการฝึกอบรมตามตาราง เป็นขั้นเริ่มการฝึกอบรมตามตารางการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ มีพิธีเปิด-ปิดการฝึกอบรม

7. ขั้นการวัดและประเมินผล ในขั้นนี้เป็นการนำผลจากการวัดและประเมินผลทั้งหมดที่สรุปรวมมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทุก ๆ ส่วนที่ยังบกพร่องทุกขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดฝึกอบรมดียิ่งขึ้นต่อไป

จากผลการศึกษาแนวคิดของนักศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนของการฝึกอบรม ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ขั้นตอนของการฝึกอบรม ที่นักวิชาการศึกษา ได้นำเสนอไว้และสรุปขั้นตอนของการฝึกอบรม จากการสังเคราะห์ ซึ่งเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 5 การสังเคราะห์ขั้นตอนของการฝึกอบรม

ไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557)	สถาบันพัฒนาข้าราชการ ฯ (2532)	ชูชัย สมितिไกร (2556)	สมคิด บางโม (2556)	ทวีป อภิสิริ (2551)	ผลการสังเคราะห์
1) วิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม	1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	1) วิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม	1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	1) วิเคราะห์หาความต้องการก่อนที่จะจัดการฝึกอบรม	1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม		2) กำหนดวัตถุประสงค์		2) กำหนดวัตถุประสงค์	2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3) เลือกเนื้อหาในการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการพัฒนา4) ออกแบบการเรียนการสอน	2) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การกำหนดโครงการการฝึกอบรม	3) คัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม 4) สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล	2) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม3) การออกแบบโครงการฝึกอบรม	3) สร้างหลักสูตรการฝึกอบรม 4) เลือกกิจกรรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรม 5) ออกแบบการวัดประเมินผล การฝึกอบรม	3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
	4) การดำเนินการฝึกอบรม	5) จัดการฝึกอบรม	4) การดำเนินการฝึกอบรม	6) การดำเนินการฝึกอบรม	4) การจัดการฝึกอบรม
5) การประเมินผล	5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	6) การประเมินผลการฝึกอบรม	5) การประเมินผลการฝึกอบรม	7) การวัดและประเมินผล	5) การประเมินผลการฝึกอบรม

จากตารางผลการสังเคราะห์ขั้นตอนของการฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ พบว่า ขั้นตอนของการฝึกอบรมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการฝึกอบรม สามารถใช้วิธีการทดสอบ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประชุม การวิจัย และการสำรวจความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาที่จะต้อง ปรับปรุง หรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรกมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์จึงควรกำหนดให้ครอบคลุมลักษณะที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติและทักษะ

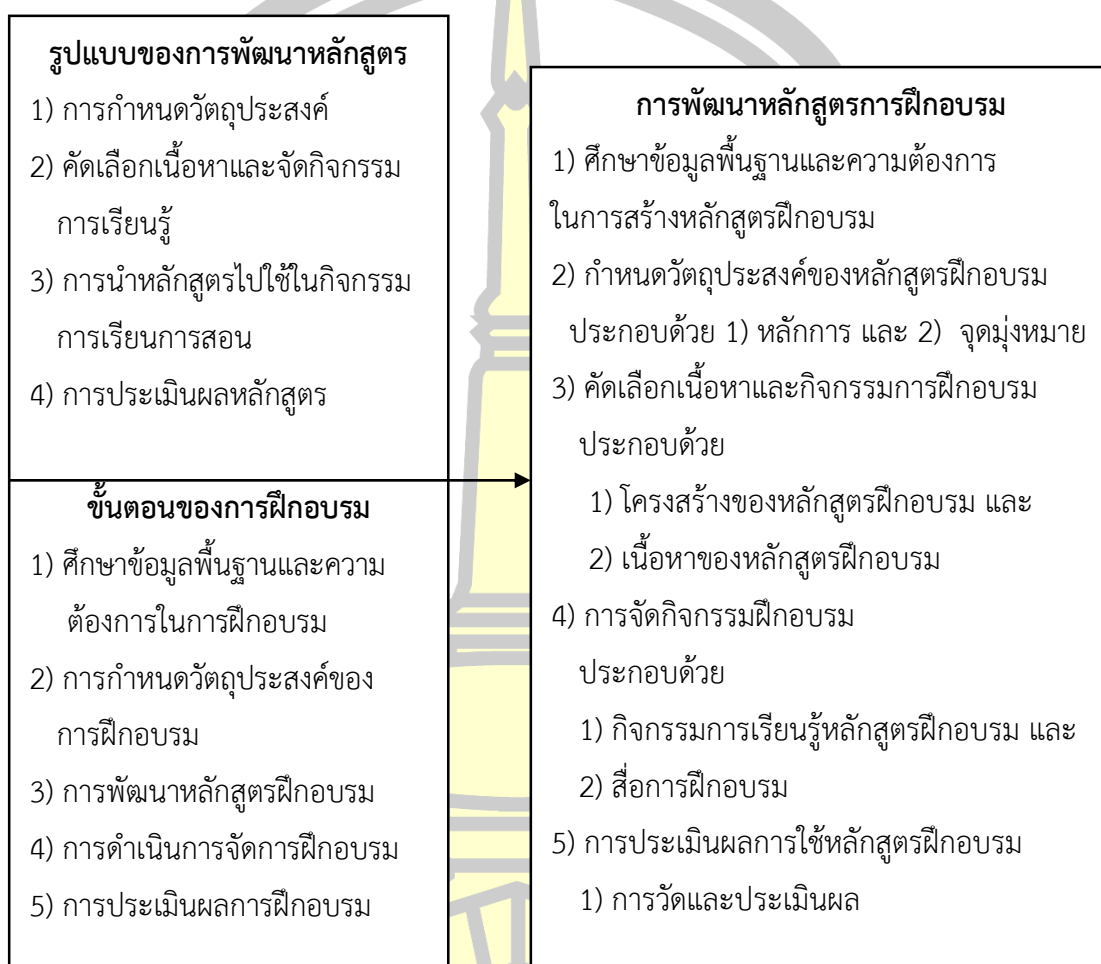
3. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อได้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การเรียงหัวข้อการอบรม แนวทางหรือวิธีการอบรม ระยะเวลาในการอบรม ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการในการประเมินผล เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากกิจกรรมและสื่อ ในการฝึกอบรมถือว่าเป็นตัวกลางสำคัญที่จะถ่ายทอด เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

4. การดำเนินการจัดการฝึกอบรม หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรียบร้อยแล้ว ต่อมาคือ การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม

5. การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะทำให้ผู้พัฒนาหลักสูตรและผู้ที่มีนำหลักสูตรไปใช้ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพของหลักสูตร ในการประเมินผล จะต้องประเมินพัฒนาการของผู้เรียน

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์ขั้นตอนของการฝึกอบรม 5 ขั้นตอนทีกล่าวมาหลอมรวมกับองค์ประกอบของหลักสูตรที่สังเคราะห์ และสรุปองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) หลักการ และ

2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

จากแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ที่ผู้วิจัยและจะนำไปใช้ในการหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยการทบทวนเอกสาร การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดสิ่งที่คาดหวังกับผู้เรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติและทักษะ และใช้เป็นแนวทางสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมิน

3. คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม หลังจากได้กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์

4. การจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นมาไปใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมตามที่ได้วางแผนไว้

5. การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรม หลังจากการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้วนั้นว่าผู้ที่เข้าร่วมหลักสูตรนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

4. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้วิธีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม แล้วนำผลจากการสังเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรมฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 2) วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 3) ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 5) ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม มาเป็นแนวความคิดในการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยการทบทวน เอกสาร การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม และการสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม เป็นการกำหนดสิ่งที่คาดหวังกับ ผู้เรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติและทักษะ และใช้เป็นแนวทางสำหรับ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและการประเมิน

3. คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม หลังจากได้กำหนดวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเนื้อหาประกอบไปด้วย

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่

ศิลปวัฒนธรรม

4. การจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรมที่ได้พัฒนาขึ้นมา ไปใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมตามที่ได้วางแผนไว้

5. การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการประเมินผลของหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังจากการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรการฝึกอบรม ไปแล้วนั้นว่าผู้ที่เข้าร่วมหลักสูตรนั้นมีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือไม่

การหาค่าดัชนีประสิทธิผล

ประสาท เนื่องเฉลิม (2560) ดัชนีประสิทธิผล หมายถึง ตัวเลขหรือค่าที่แสดง การพัฒนาการของนักเรียน พิจารณาก่อนและหลังเรียนเรื่องใด ๆ นักเรียนได้พัฒนาหรือมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างเชื่อถือได้หรือไม่ หรือเพิ่มขึ้นเท่าใด การหาพัฒนาการทางที่เพิ่มขึ้นของ นักเรียนโดยอาศัยการหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.) มีสูตรดังนี้

$$E.I. = \frac{P_1 - P_2}{Total - P_1}$$

เมื่อ E.I. แทน ค่าดัชนีประสิทธิผล

P_1 แทน ผลรวมของคะแนนก่อนเรียนทุกคน

P_2 แทน ผลรวมของคะแนนหลังเรียนทุกคน

Total แทน ผลคูณของจำนวนนักเรียนกับคะแนนเต็ม

ดัชนีประสิทธิผลเป็นเรื่องของอัตราส่วนของผลต่างจะมีค่าสูงสุดเป็น 1.00 ส่วนค่าต่ำสุดไม่สามารถกำหนดได้ เพราะมีค่าต่ำกว่า -1.00 ก็ได้ และถ้าเป็นค่าลบแสดงว่าคะแนนผลสอบก่อนเรียนมีค่ามากกว่าหลังเรียน ซึ่งหมายความว่ากระบวนการเรียนการสอนหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ใช้ไม่มีคุณภาพ

1. ถ้าหลังเรียนนักเรียนได้คะแนนเต็มทุกคน ค่า E.I. จะเป็น 1.00 ไม่ว่าผลการสอบก่อนเรียนจะได้เท่าไรก็ตาม (ยกเว้นได้คะแนนเต็มทุกคน) หรืออาจกล่าวได้ว่านักเรียนมีความก้าวหน้าในเรื่องที่เรียนคิดเป็นร้อยละ 100 หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนตามที่ต้องการ

2. ถ้าผลสอบก่อนเรียนมากกว่าหลังเรียน ค่า E.I. จะเป็นลบ ซึ่งต่ำกว่า -1.00 ก็ได้ ลักษณะเช่นนี้ถือว่า การเรียนการสอนหลังการใช้สื่อล้มเหลว และเหตุการณ์เช่นนี้ไม่น่าเกิดขึ้น เพราะค่า E.I. ต่ำ หรือเป็นลบ แสดงว่าคะแนนหลังสอบต่ำหรือน้อยกว่าคะแนนก่อนสอบและก่อนจะหาค่า E_1 มาก่อนค่า E_2 คือ คะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งจะเป็นค่าเดียวกับคะแนนหลังเรียนของการหาค่า E.I. ดังนั้น คะแนนหลังสอบต่ำหรือน้อยกว่าคะแนนก่อนสอบ ค่า E_2 จะไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

3. การแปลความหมายของค่า E.I. ไม่น่าจะแปลความหมายเฉพาะค่าที่คำนวณได้นักเรียนมีพัฒนาการขึ้นเท่าไรหรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร แต่ควรจะต้องดูข้อมูลเดิมประกอบด้วยว่านักเรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่าไร ในบางครั้งคะแนนหลังสอบเพิ่มขึ้นน้อย เป็นเพราะว่ากลุ่มนั้นมีความรู้เดิมในเรื่องนั้นมาก่อนอยู่แล้ว ซึ่งไม่ใช่เรื่องเสียหายค่าดัชนีประสิทธิผลสามารถนำมาประยุกต์โดยการนำคะแนนที่ได้จากการวัดมาแปลงเป็นค่าร้อยละและหาค่าคะแนนสูงสุดที่ได้มาหาค่าประสิทธิผลด้วยการนำคะแนนก่อนเรียนไปลบจาก

บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553) การหาประสิทธิผลของสื่อหรือนวัตกรรม เพื่อให้ทราบว่สื่อหรือนวัตกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิ (Effectiveness) เพียงใดก็นำสื่อที่พัฒนาขึ้นนั้นไปทดลองใช้กับผู้เรียนที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมกับที่ได้สร้างออกแบบมา แล้วนำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์หาประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการให้ผลอย่างชัดเจน แน่นนอน ซึ่งนิยมวิเคราะห์และแปลผล 2 วิธี คือ 1) พิจารณาผลของการพัฒนา วิธีนี้เป็นการเปรียบเทียบระหว่างจุดเริ่มต้นกับจุดท้าย เช่น ระหว่างก่อนเรียน 2) จากการหาดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness index) กรณียาบุคคลตามแนวคิดของ Holfland โดยใช้สูตรในการคำนวณ

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล E.I.} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$

ข้อสังเกตบางประการที่เกี่ยวกับ E.I.

1. E.I. เป็นเรียนของอัตราส่วนของผลต่างจะมีค่าสูงสุดเป็น 1.00 ส่วนค่าต่ำสุดไม่สามารถกำหนดได้เพราะมีค่าต่ำกว่า -1.00 ก็ได้ และถ้าเป็นค่าลบแสดงว่าคะแนนผลสอบก่อนเรียนมากกว่าหลังเรียน ซึ่งมีความหมายว่าระบบการเรียนการสอนหรือสื่อที่ใช้ไม่มีคุณภาพ

1.1 ถ้าผลสอบก่อนเรียนของนักเรียนทุกคนได้คะแนนรวมเท่าไรก็ได้ (ยกเว้นคะแนนเต็มทุกคน) แต่ผลสอบหลังเรียนของนักเรียนทุกคนทำถูกหมดทุกข้อ (ได้คะแนนเต็มทุกคน) ค่าของ E.I. จะเป็น 1

1.2 ถ้าผลสอบก่อนเรียนมากกว่าหลังเรียนค่า E.I. จะเป็นลบ ซึ่งต่ำกว่า -1 ก็ได้ ลักษณะเช่นนี้ถือว่าระบบการเรียนการสอนหลังการใช้สื่อล้มเหลว และเหตุการณ์นี้ไม่น่าจะเกิดขึ้น เพราะค่า E.I. ต่ำหรือเป็นลบ แสดงว่าคะแนนหลังสอนต่ำกว่าคะแนนก่อนสอน และก่อนจะหาค่า E.I. ต้องหาค่า E_1 มาก่อนค่า E_2 คือ คะแนนวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจะเป็นค่าเดียวกับคะแนนหลังเรียนของการหาค่า E.I. ดังนั้นหากคะแนนหลังสอนต่ำ หรือมากกว่าคะแนนก่อนสอบค่า E_2 จะไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

1.3 การแปลความหมายของค่า E.I. ไม่น่าจะแปลความหมายเฉพาะค่าที่คำนวณได้ว่านักเรียนมีพัฒนาการขึ้นเท่าไร หรือคิดเป็นร้อยละเท่าไร แต่ควรดูข้อมูลเดิมประกอบด้วยว่าหลังเรียนนักเรียนมีคะแนนเพิ่มขึ้นเท่าไร ในบางครั้งคะแนนหลังสอนเพิ่มขึ้นน้อย เป็นเพราะว่ากลุ่มนั้นมีความรู้เดิมในเรื่องนั้นมากอยู่แล้ว ซึ่งไม่ใช่เรื่องเสียหาย สรุปได้ว่าค่า E.I. ที่เกิดจากนักเรียนแต่ละกลุ่มไม่สามารถนำมาเปรียบเทียบกัน เพราะไม่ได้เริ่มจากรากฐานความรู้ที่เท่ากัน ค่า E.I. ของแต่ละกลุ่มก็ควรอธิบายพัฒนาการเฉพาะกลุ่มเท่านั้น การหาค่า E.I. ต้องมีการสอบก่อนเรียนและหลังเรียน เช่นเดียวกับการเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยทดสอบสมมติฐานด้วย t-test ดังนั้นจึงหาค่า E.I. หรือ t-test อย่างใดอย่างหนึ่งก็เพียงพอแล้ว

2. การแปลผล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิทยานิพนธ์ หรือการค้นคว้าอิสระมักจะใช้ข้อความไม่เหมาะสม ทำให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายของ E.I. ผิดไปจากความเป็นจริง เช่น E.I. มีค่าเท่ากับ 0.6240 ก็มักจะกล่าวว่า “ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6240 ซึ่งแสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.40” ซึ่งในความเป็นจริงค่า E.I. เท่ากับ 0.6240 เพราะคิดเทียบกับค่า E.I. สูงสุดเป็น 1 ดังนั้นถ้าคิดเทียบเป็นร้อยละ ก็คือเทียบค่าสูงสุดเป็น 100 E.I. จะมีค่า 62.40 จึงควรใช้ข้อความว่า “ค่าดัชนีประสิทธิผลเท่ากับ 0.6240 ซึ่งแสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้น 0.6240 หรือคิดเป็นร้อยละ 62.40” ไม่ใช่แสดงว่านักเรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 62.40)

จากการศึกษาดัชนีประสิทธิผล พบว่า เป็นค่าที่แสดงอัตราการเรียนรู้ ที่มีความก้าวหน้าของผู้เรียนจากพื้นฐานความรู้เดิม หลังจากที่ถูกเรียนได้เรียนจากสื่อหรือนวัตกรรมหรือแผนการจัดการ

เรียนรู้ที่นำมาทดลองเพื่อหาประสิทธิผล ดังนั้น การหาค่าดัชนีประสิทธิผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาที่
เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สามารถทำได้ ดังนี้

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล E.I.} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ณภัทร ทองมั่ง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิต
หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประชากร ได้แก่ นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม ปีการศึกษา 2558 ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 269 คน เก็บข้อมูล
โดยใช้สอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัย พบว่า นิสิตสาขาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษามีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก
ตัวแปรที่เป็นความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของนิสิตสาขาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา มีทั้งหมด
5 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมนิสิต
ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ รายได้ต่อเดือนของนิสิต ตัวแปรที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิตสาขาวิชา
เกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมนิสิต โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำนิสิต ได้ร้อยละ 70.6
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เพชรสุดา ภูมิพันธ์ และคณะ (2559) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของ
นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาชุดฝึก
ภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2) หาประสิทธิภาพของชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาผลการใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาในระยะสั้น (วัดผลหลังอบรม
ทันที) 4) ศึกษาผลการใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาในระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน)
และ 5) ศึกษาความคงทนหลังใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาในระยะสั้น (วัดผลหลังอบรม

ทันที) กับระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาภาคปกติ สาขาวิชา การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ได้มา จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นหมู่เรียนที่คณะผู้วิจัยรับผิดชอบในการสอน มีจำนวน 76 คน สุ่มนักศึกษาเข้ากลุ่มทดลอง 3 กลุ่มและกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย เข้ากลุ่ม (Simple random assignment) แบบแผนการวิจัย (Research design) ได้แก่ Randomized posttest only control group design มีการวัดผลหลังทดลอง 2 ครั้ง คือ วัดระยะสั้น (วัดผลหลังทดลองทันที) และวัดระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน) นวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 4 แบบวัด โดยคณะผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น 3 แบบวัดส่วน แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำตนเองของข้าพเจ้าขออนุญาตใช้จาก Jeffery D. Houghton และ Christopher P. Neck วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพื่อเปรียบเทียบได้แก่ t-test ผลการวิจัยพบว่า 1. ได้ชุดอบรม ภาวะผู้นำตนเอง จำนวน 7 เล่ม 8 กิจกรรม 2. ประสิทธิภาพของชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองในภาพ การทดลองครั้งที่ 1 ทดลองรายบุคคล เท่ากับ 81.60/81.43, การทดลองครั้งที่ 2 ทดลองกลุ่มเล็ก เท่ากับ 86.08/86.57 และทดลองครั้งที่ 3 ทดลองภาคสนาม เท่ากับ 81.64/82.44 3. ผลการใช้ ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาในระยะสั้น (วัดผลหลังอบรมทันที) พบว่า กลุ่มที่ 1 ฝึกจิตลักษณะและภาวะผู้นำตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91กลุ่มที่ 2 ฝึกจิตลักษณะแบบบูรณาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.7 กลุ่มที่ 3 ฝึกภาวะผู้นำตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.7 และ กลุ่มที่ 4 ไม่ได้รับการฝึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 4. ผลการใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน) พบว่า กลุ่มที่ 1 ฝึกจิตลักษณะและภาวะผู้นำตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 กลุ่มที่ 2 ฝึกจิตลักษณะแบบบูรณาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 กลุ่มที่ 3 ฝึกภาวะผู้นำตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 และ กลุ่มที่ 4 ไม่ได้รับการฝึก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และ 5. ความคงทนหลังใช้ชุดฝึกภาวะผู้นำ ตนเองของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาในระยะสั้น (วัดผลหลังอบรมทันที) กับระยะยาว (วัดผลหลัง ทดลอง 3 เดือน) ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยของ ภาวะผู้นำตนเองวัดระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะสั้น (วัดผล หลังทดลองทันที) ในกลุ่มที่ 2 นักศึกษาฝึกชุดฝึกจิตลักษณะบูรณาการเพียงชุดเดียว กลุ่มที่ 3 นักศึกษาฝึกชุดฝึกภาวะผู้นำตนเองเพียงชุดเดียว และกลุ่มที่ 4 นักศึกษาที่ไม่ได้รับการฝึก (กลุ่มควบคุม) มีเพียงกลุ่มที่ 1 นักศึกษาฝึกทั้งชุดฝึกจิตลักษณะแบบบูรณาการและชุดฝึกภาวะผู้นำ ตนเองที่วัดระยะสั้น (วัดผลหลังทดลองทันที) มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระยะยาว (วัดผลหลังทดลอง 3 เดือน)

จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและ

ประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา การวิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินติดตามผลหลักสูตร ผลการวิจัย จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ควรมีการพัฒนาคุณลักษณะนักศึกษาครู 3 ด้าน คือ ด้านการบริการ ด้านสังคม และด้านการพัฒนาตนเอง นำไปสู่ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะการติดต่อสื่อสาร ผลของการใช้และประเมินหลักสูตร พบว่า ผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบความเป็นผู้นำของผู้เข้ารับการอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าผลสัมฤทธิ์จากแบบทดสอบก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อความเป็นผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ พบว่า เจตคติต่อความเป็นผู้นำของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถประเมินผลการใช้หลักสูตร ดังนี้ (1) ผลการประเมินความคิดเห็นในการดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สำหรับวิทยากร การนำเสนอของวิทยากรแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เอกสารการฝึกอบรม สื่อ สถานที่ กิจกรรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก (2) ผลการติดตามผลหลักสูตรหลังการทดลองใช้ 1 เดือน พบว่า มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงเพิ่มจากเดิมในระดับมากทุกด้าน (3) ผลปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร พบว่า ควรเน้นกระบวนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้กิจกรรมแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างแท้จริง

ชบา ชีทอง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้สอนรายวิชาเพศศึกษา 17 คน ผู้บริหาร 17 คน และนักศึกษา 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและแบบสำรวจความต้องการจำเป็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหา (2) สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ 6 คน นักศึกษา 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรและคู่มือ

ฝึกอบรม แบบประเมินทักษะ แบบทดสอบความรู้เรื่องเพศศึกษา แบบประเมินเจตคติต่อเรื่องเพศศึกษาแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (I-CVI) ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) ความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น (3) ทดลองใช้และประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษาสถาบันพลศึกษาในกลุ่มทดลองนำร่องและกลุ่มสถานการณ์จริง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย หลักสูตรและคู่มือฝึกอบรม แบบประเมินทักษะแบบทดสอบความรู้เรื่องเพศศึกษา แบบประเมินเจตคติต่อเรื่องเพศศึกษา แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบ Dependent sample t-test แบบ One-sample t-test แบบ independent sample t-test และค่าดัชนีประสิทธิผล (E.I.) ผลการวิจัยพบว่าสภาพการจัดการเรียนการสอนรายวิชาเพศศึกษาในสถาบันพลศึกษา ผู้สอนส่วนใหญ่จะสอนตามคำอธิบายรายวิชาและเน้นการสอนแบบบรรยาย ปัญหาที่พบคือ ผู้เรียนให้ความสนใจน้อย สถานที่เรียนไม่เอื้ออำนวย ขาดสื่อและเทคโนโลยี และมีกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งส่งผลให้เวลาในการเรียนการสอนน้อยลง ในส่วนของเนื้อหาพบว่า นักศึกษาผู้สอนและผู้บริหารมีความต้องการที่ใกล้เคียงกัน โดยหลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้น ใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือมี 9 องค์ประกอบดังนี้ (1) หลักการของหลักสูตร (2) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (3) ระยะเวลาในการฝึกอบรม (4) คุณสมบัติและจำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (5) สื่อประกอบการฝึกอบรม (6) การประเมินผลการฝึกอบรม (7) โครงสร้างหลักสูตร (8) กำหนดการฝึกอบรม และ (9) แนวทางการจัดกิจกรรมฝึกอบรม ซึ่งเมื่อนำหลักสูตรไปทดลองใช้นำร่อง และทดลองในสถานการณ์จริงพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความรู้เรื่องเพศศึกษา เจตคติ และทักษะที่จำเป็นต่อเรื่องเพศศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และมีค่าดัชนีประสิทธิผลของความรู้ในแต่ละกลุ่มเท่ากับ 0.2887 และ 0.3692 ตามลำดับ

สุปราณีร์ ขวัญบุญจันทร์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสำรวจความคิดเห็นความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ อาจารย์ประจำคณะพลศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่จำเป็นต้องพัฒนา 4 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ของผู้นำ การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน คือ การประเมินสภาพปัญหา และความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระ กิจกรรม กระบวนการฝึกอบรม สื่อ และการวัดและประเมินผล ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตร นำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำ และด้านการฝึกอบรม จำนวน 5 คน ทำการประเมิน ปรากฏว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมและสอดคล้อง ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตการศึกษาบัณฑิต สาขาสุศึกษาและพลศึกษา จำนวน 45 คน พบว่า ประสิทธิภาพของหลักสูตรแต่ละหน่วยฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ ผลการทดสอบความรู้และเจตคติ ภาวะผู้นำก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการสังเกตภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ความเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้พัฒนา ภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เกรียงไกร ธุระพันธ์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- 3) เพื่อพัฒนาและประเมินผล การพัฒนาสมรรถนะหลักผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน 6 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักศึกษา มีจำนวนสมรรถนะหลัก 5 ด้าน 26 สมรรถนะย่อย สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการวางแผนและบริหารจัดการโครงการ และด้านสถิติและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสื่อสารและการประสานงานตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย ที่เหมาะสมคือการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 8 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลาการพัฒนา 125 ชั่วโมง ในการพัฒนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีวิธีการพัฒนาสมรรถนะ 11 วิธี
3. การประเมินสมรรถนะหลักก่อนการพัฒนาโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการวางแผนและบริหารจัดการโครงการ อยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าหลังกระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนต่าง ๆ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา

งานวิจัยต่างประเทศ

Grossman (2018) ได้ศึกษาการทดสอบการพิจารณาคติในสถานการณ์และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง: การตรวจสอบการตัดสินใจความเป็นผู้นำและประสบการณ์ในการพัฒนาความเป็นผู้นำระดับปริญญาตรี พบว่า เราได้ตรวจสอบโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำระดับปริญญาตรี หลายปี (LDP) ในเจ็ดมหาวิทยาลัยและใช้กรอบการทำงานแบบบูรณาการในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการทดสอบการตัดสินใจสถานการณ์ (SJTs) ในช่วงพัฒนาการเป็นผู้นำที่สำคัญและเป็นรูปแบบ การศึกษาครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่าง ประสบการณ์กับรูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในนักเรียนระดับปริญญาตรีในระดับปริญญาตรี โดยใช้ SJTs และแบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบ Multifactor (MLQ) ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นและคะแนน การตัดสินใจโดยรวมสูงขึ้นในทุกกลุ่มนักเรียนที่มีรูปแบบการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันและระดับ ประสบการณ์และความสามารถในการตัดสินใจแตกต่างกัน รวมทั้งคำแนะนำสำหรับนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำเพื่อพัฒนาคุณภาพในการตัดสินใจใน LDPs

Cleverley-Thompson (2018) ได้ศึกษาการเล่านิทานให้เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นผู้นำ พบว่า ความสามารถในการบอกเล่าเรื่องราวสามารถเป็นคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่สำคัญและทักษะ ในการมาสเตอร์ เพื่อเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ (Baldoni, Grice and Paulsen, 2003 ; Denning, 2004 ; Kouzes and Posner, 2012) การเล่าเรื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้นำและทักษะในการควบคุมสำหรับความเป็นผู้นำในอนาคต บทความนี้ สนับสนุนการเรียนรู้การอภิปรายกลุ่มและปฏิบัติสะท้อนเป็นวิธีการเล่าเรื่องเล่าเป็นทักษะความเป็น ผู้นำ การศึกษาความเป็นผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจวิธีการพัฒนาเรื่องราว สถานการณ์อัตลักษณ์ในการเล่าเรื่องและฝึกการเล่าเรื่องการเป็นผู้นำ บทความนี้นำเสนอ การสอนหลายเรื่องวิธีการสอนการเล่าเรื่องให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นผู้นำแก่นักศึกษาในโครงการ ความเป็นผู้นำ

Balikçi (2018) ได้การศึกษาปัจจัยการศึกษาและครอบครัวในการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่า ในการศึกษาครั้งนี้ทัศนคติและพฤติกรรมของครอบครัวพร้อมกับปัจจัยทางการศึกษาในช่วงปี การศึกษาซึ่งเชื่อว่าจะมีผลต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำมีการวิจัย ในการศึกษาคุณภาพวิธีการวิจัยและ รูปแบบ Phenomenological ได้รับประยุกต์ ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้รับการระบุว่าเป็นหญิง 1 รายและ นักเรียนชายคนหนึ่งโดยใช้ก่อนหิมะและวิธีการสุ่มตัวอย่างสะดวก ในการศึกษาสองปัจจัยพื้นฐานคือ ครอบครัวและการศึกษาปัจจัยที่กำหนดให้สนับสนุนการพัฒนาความเป็นผู้นำในนักศึกษา ในบริบทนี้ก็ สังเกตได้ว่าครอบครัวมีทัศนคติต่อประชาธิปไตยต่อเด็กกว่าพวกเขาแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนพวกเขา และพวกเขาให้คำแนะนำแก่พวกเขาอย่างมีความสุขที่ดี สภาพแวดล้อมในการสื่อสาร สำหรับในโรงเรียน

ก็คือ สังเกตเห็นว่าครูให้นักเรียนทำหน้าที่การศึกษา การออกกำลังกายทางสังคมและการกีฬาและ พวกเขาสนับสนุนให้พวกเขามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

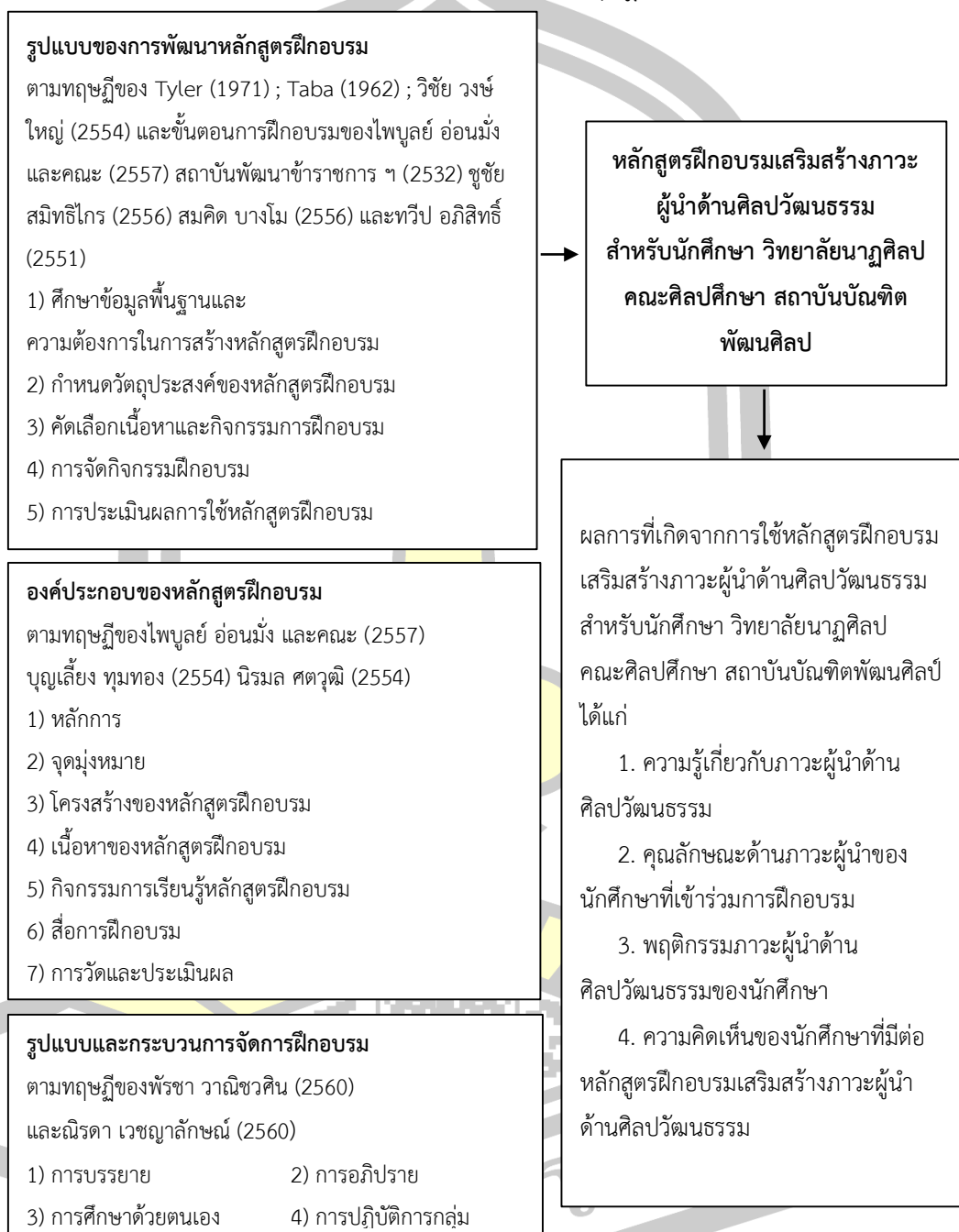
Kiersch และ Peters (2017) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำจากภายในสู่ภายนอก: การพัฒนา ภาวะผู้นำของนักศึกษาภายใต้ภาวะผู้นำที่แท้จริงและกรอบความเป็นผู้นำของผู้รับใช้พบว่า การพัฒนาผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความถูกต้องในการเป็นผู้นำของพวกเขาและผู้ที่มี แรงผลักดันที่จะให้บริการและสนับสนุนผู้ที่อยู่รอบตัวพวกเขาไม่เพียง แต่เป็นประโยชน์สำหรับ นักเรียนและโรงเรียนที่เป็นเจ้าภาพเท่านั้น แต่อาจเป็นประโยชน์สำหรับนายจ้างในอนาคตของ นักเรียนและแม้แต่อนาคตของสังคมของเรา เป้าหมายของเราคือเพื่อกำหนดวิธีการที่ผู้นำนักศึกษา ดังกล่าวสามารถพัฒนาได้ภายในหลักสูตรหรือหลักสูตรการศึกษาที่สูงขึ้น เราใช้วิธีการหลายทางวินัย และตรวจสอบงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยใช้ตัวอย่างทั้งของนักเรียนและพนักงาน เพื่อทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำที่แท้จริงรวมถึงแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการ เรียนรู้และการฝึกอบรม จากนั้นเราสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้คำแนะนำที่เป็น รูปธรรมสำหรับการพัฒนาความเป็นผู้นำของนักเรียนที่ก่อตั้งขึ้นในหลักการเป็นผู้นำที่แท้จริงและเป็น ประโยชน์และใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์

Bradley, Grice และ Paulsen (2017) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเป็นผู้นำใน มหาวิทยาลัยในออสเตรเลีย พบว่า ในปัจจุบันสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำทาง วิชาการในมหาวิทยาลัย เราพิจารณารูปแบบของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรทางวิชาการใน ขณะที่สำรวจประเภทของความเป็นผู้นำซึ่งได้รับกาสนับสนุนจากการสรรหาและการส่งเสริม คณะกรรมการ การใช้บริบทการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของออสเตรเลียเป็นกรณีศึกษาเราจะ วิพากษ์วิจารณ์สถานการณ์ปัจจุบันในฐานะการส่งเสริมรูปแบบที่ จำกัดของผู้นำมุ่งเน้นไปที่การเป็น ผู้นำด้านเทคนิคภายในสาขาวิชาทางวิชาการแทนที่จะเป็นทักษะการเป็นผู้นำที่กว้างขึ้น เพื่อความเป็น ผู้นำด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เราจะพิจารณาหลายวิธีในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำที่ หลากหลายและพัฒนาขึ้นภายในสถาบันการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่น่านำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ให้กับนักศึกษา รวมทั้งเป็นเครื่องมือหรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักศึกษาความรู้ ความเข้าใจ มีการแปลงเปลี่ยนทางด้านพฤติกรรม และการสะท้อน ความคิดเห็นของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญและนำไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวความคิดในการวิจัยการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและ พัฒนา (Research and development) เพื่อตอบคำถามการวิจัยอย่างครอบคลุมตามความมุ่งหมาย ของการวิจัย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ความสำคัญของการส่งเสริมทาง ด้านศิลปวัฒนธรรม ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ ตามจุดมุ่งหมายและกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบ หลักสูตร เครื่องมือวัดและประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ตรวจสอบโดย อาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร

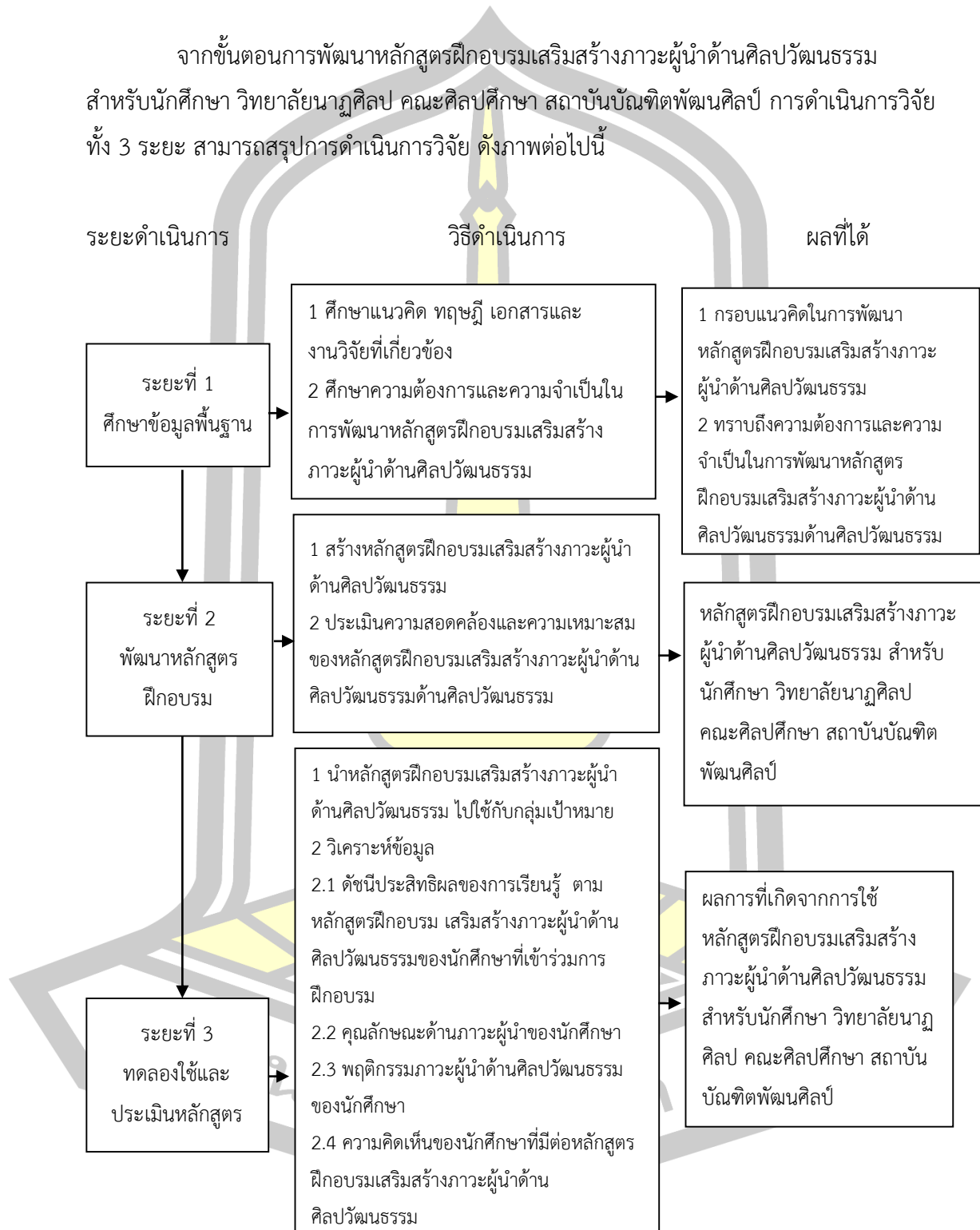
นำหลักสูตรฝึกอบรมและเครื่องมือที่ผ่านการประเมินคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

จากขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การดำเนินการวิจัย ทั้ง 3 ระยะ สามารถสรุปการดำเนินการวิจัย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้วิจัยดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ความสำคัญของการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ความสำคัญของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้วิธีการสังเคราะห์

1. คำถามการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นอย่างไร

2. ความมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎี สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

3. แหล่งข้อมูล

เอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม

4. วิธีการเก็บข้อมูล

ศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้ ใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1. คำถามการวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างไร

2. ความมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างไร

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 35 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย

1) อาจารย์และนักวิชาการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนทางด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 5 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากเป็นผู้สอน หรือนักวิชาการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเป็นตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

2) นักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 30 คน โดยพิจารณาคัดเลือกจากเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ด้านชั้นปีที่กำลังศึกษา ชั้นปีที่ 1 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ชั้นปีที่ 2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ชั้นปีที่ 3 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

4. เครื่องมือ

4.1 แบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.2 แบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1 แบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1.1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากชั้นที่ 1 มากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างกรอบของแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1.2 ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสอบถาม

5.1.3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบและประเด็นการสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จำนวน 5 ข้อคำถาม

5.1.4 นำแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสำรวจ และนำไปปรับปรุงแก้ไข

5.1.5 นำแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับแก้และนำเสนออาจารย์อีกครั้ง ก่อนจะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

5.1.6 นำแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้รับการตรวจแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประเมิน ตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถามและความตรงตามโครงสร้าง เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน
เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

- 1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)
ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)
ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน)
ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะ

5.1.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของข้อคำถาม ทั้ง 5 ข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.1.8 นำแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 แบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.2.1 นำข้อมูลที่ได้ศึกษาจากชั้นที่ 1 มากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างกรอบของแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.2.2 ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวกับวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์

5.2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบและประเด็นสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 8 ข้อคำถาม

5.2.4 นำแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม และนำไปปรับปรุงแก้ไข

5.2.5 นำแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับแก้และนำเสนออาจารย์อีกครั้ง ก่อนจะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

5.2.6 นำแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต

พัฒนศิลป์ได้รับการตรวจแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนประเมินเพื่อตรวจสอบความตรง
ของประเด็นคำถามและความตรงตามโครงสร้าง เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง
รายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์
การประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์
การประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตามเกณฑ์
การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณา
ความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50
ขึ้นไป ได้แก่

1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)
ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญ
การ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญ
การ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทาง
การศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการ
พิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบ
ข้อเสนอแนะ

5.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากผลการตรวจสอบ พบว่า
ความสอดคล้องของข้อคำถาม ทั้ง 8 ข้อคำถาม มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.2.8 นำแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. วิธีการเก็บข้อมูล

6.1 นำแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไปสำรวจกับนักศึกษา จำนวน 30 คน

6.2 นำแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ไปสัมภาษณ์อาจารย์และนักวิชาการศึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนทางด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 5 คน ได้แก่

- 1) นางสาวแสงแข โคละทัต นักวิชาการศึกษานานาชาติ พิเศษ ผู้อำนวยการกองกิจการนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- 2) นางสาวชลดา ศรีเดช นักวิชาการศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- 3) นางสาวอรอุมา สุจิตโฆคากุล อาจารย์ประจำคณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- 4) นายนิกร สังขศิริ นักวิชาการศึกษา ฝ่ายศิลปวัฒนธรรม สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
- 5) นายพิชาญ พรหมสมบัติ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

เกณฑ์การให้คะแนนความต้องการและความจำเป็นในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

- 5 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นมากที่สุด
- 4 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นมาก
- 3 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นปานกลาง
- 2 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นน้อย

1 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นน้อยที่สุด
เกณฑ์การแปลความหมายความต้องการและความจำเป็นในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

จำเป็นมากที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 -5.00 หมายถึง มีความต้องการและ
จำเป็นมาก	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.50 หมายถึง มีความต้องการและ
จำเป็นปานกลาง	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 -3.50 หมายถึง มีความต้องการและ
จำเป็นน้อย	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 -2.50 หมายถึง มีความต้องการและ
จำเป็นน้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.50 หมายถึง มีความต้องการและ

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิง
คุณภาพ (Qualitative Research)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ
(Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สามารถแสดง
รายละเอียดของความมุ่งหมายของการวิจัย การดำเนินการวิจัย เครื่องมือ วิธีการ กลุ่มเป้าหมาย/
แหล่งข้อมูล และผลที่ได้รับในแต่ละขั้นตอน ดังตาราง 6

พูน ปรุ ทิโต ชเว

ตาราง 6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ความมุ่งหมายของการวิจัย	การดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
1.เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสารหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม-วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเคราะห์	เอกสารหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
1.เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.2 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	แบบสำรวจ	- สํารวจความต้องการและ ความจำเป็นของนักศึกษาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 – 4 จำนวน 30 คน โดยวิธีการสุ่ม	ทราบถึงความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ตาราง 6 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	การดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
		แบบสัมภาษณ์	- สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างความต้องการและความจำเป็นของอาจารย์และนักวิชาการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- อาจารย์ และนักวิชาการศึกษา จำนวน 5 คน	

ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามจุดมุ่งหมายและกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบหลักสูตร เครื่องมือวัดและประเมินผล และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คำถามการวิจัย

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. ความมุ่งหมาย

เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญในการประเมินร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม จำนวน 5 ท่าน

4. เครื่องมือ

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5. คุณภาพเครื่องมือ

5.1 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ
นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1.1 นำข้อมูลจากการสังเคราะห์ในระยะที่ 1 มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
ประกอบด้วย มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมี
ขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนด
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรม
ฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม จาก
องค์ประกอบของหลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้น 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย 1) หลักการ และ 2)
จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการ
เรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล มาพัฒนาหลักสูตร
ฝึกอบรมฉบับร่าง โดยมีขั้นตอน การดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม

การจากสังเคราะห์ในระยะที่ 1 เกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ผู้วิจัยสามารถกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
ประกอบด้วย

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรม

หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและ

เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดกิจกรรมฝึกอบรม เป็นการนำหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ได้พัฒนาขึ้นมา ไปใช้ในกิจกรรมฝึกอบรมตามที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการ ประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังจากการจัดกิจกรรม ตามหลักสูตรการฝึกอบรมไปแล้วนั้นว่าผู้ที่เข้าร่วมหลักสูตรนั้น มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

5.1.2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1.3 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม และนำไปปรับปรุงแก้ไข

5.1.4 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มาปรับปรุงตาม ข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับแก้และนำเสนออาจารย์อีกครั้งก่อนจะนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ

5.1.5 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้รับการตรวจแก้ไข แล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมิน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการ ประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณา ความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

1. นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ต. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2. นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ต. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3. นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4. นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5. นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะ

5.1.6 ปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00

5.1.7 นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. วิธีการเก็บข้อมูล

นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ต. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ต. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะ

7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) นำมาหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) โดยวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative research)

เกณฑ์การให้คะแนนประเมินคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นมากที่สุด

4 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นมาก

3 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นปานกลาง

2 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นน้อย

1 หมายความว่า มีความต้องการและจำเป็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อตรวจสอบความตรงของประเด็นคำถาม และความตรงตามโครงสร้าง หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 -5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 -4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 -3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 -2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สามารถแสดงรายละเอียดของความมุ่งหมายของการวิจัย การดำเนินการวิจัย เครื่องมือ วิธีการ กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล และผลที่ได้รับในแต่ละขั้นตอน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ความมุ่งหมาย ของการวิจัย	การดำเนินการ วิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/ แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
2.เพื่อพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	ระยะที่ 2 พัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม 2.1 สร้าง หลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	- หลักสูตร ฝึกอบรม - แบบประเมิน โครงร่าง หลักสูตร ฝึกอบรม - เครื่องมือที่ นำไปใช้ในการ เก็บรวบรวม เครื่องมือ ได้แก่ - แบบทดสอบ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม - แบบประเมิน การนำเสนอ ผลงาน - แบบประเมิน ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม - แบบสอบถาม ความคิดเห็น ของนักศึกษาที่ มีหลักสูตร	- ร่างหลักสูตร ฝึกอบรม - ร่างประเมิน โครงร่าง หลักสูตร ฝึกอบรม	เอกสารหนังสือ บทความ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	ร่างหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม และเครื่องมือที่ นำไปใช้ในการ เก็บรวบรวม เครื่องมือ

ตาราง 7 (ต่อ)

ความมุ่งหมาย ของการวิจัย	การดำเนินการ วิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/ แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
2. เพื่อพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	2.2 ประเมิน ความความ สอดคล้องและ ความเหมาะสม ของหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	- หลักสูตร ฝึกอบรม - แบบประเมิน โครงร่าง หลักสูตร ฝึกอบรม - เครื่องมือที่ นำไปใช้ในการ เก็บรวบรวม เครื่องมือ ได้แก่ - แบบทดสอบ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม - แบบประเมิน การนำเสนอ ผลงาน - แบบประเมิน ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม - แบบสอบถาม ความคิดเห็น ของนักศึกษาที่ มีหลักสูตร	- อาจารย์ที่ ปรึกษา ตรวจสอบความ เป็นไปได้ของ หลักสูตร ฝึกอบรม และแบบ ประเมินโครง ร่างหลักสูตร ฝึกอบรม ผู้วิจัยปรับปรุง ตาม ข้อเสนอแนะ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความ เป็นไปได้ของ หลักสูตร ฝึกอบรมและ ประเมินความ สอดคล้อง (IOC) - ผู้วิจัยปรับปรุง ตาม ข้อเสนอแนะ	-อาจารย์ที่ ปรึกษา 1 คน -ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	หลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม และเครื่องมือที่ นำไปใช้ในการ เก็บรวบรวม เครื่องมือ

ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร

นำหลักสูตรที่ผ่านการประเมินคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากแบบประเมินภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม และความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คำถามการวิจัย

ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นอย่างไร

2. ความมุ่งหมาย

เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3. กลุ่มเป้าหมาย

นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. เครื่องมือ

4.1 แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.2 แบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.3 แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

4.4 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

5. คุณภาพเครื่องมือ

5.1 แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผล

5.1.2 สร้างแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์จำนวน 25 ข้อ

5.1.3 นำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.1.4 นำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมิน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การ

ประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณา

ความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

- 1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
- 4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
- 5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะ

5.1.5 นำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบัน

บัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ทั้ง 25 ข้อ มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.80 ถึง 1.00 และนำข้อสอบไปใช้จริงจำนวน 20 ข้อ

5.1.6 นำแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ปรับปรุงแล้วไปพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

5.2 แบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือ ในการวัด

5.2.2 สร้างแบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยอาศัยแนวทางการสร้างจากที่ได้ศึกษา จำนวน 3 ข้อ

5.2.3 นำแบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.2.4 นำแบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมิน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณา ความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ต. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ป.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ
วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญ
การ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) นางสาวชนันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทาง
การศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการ
พิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบ
ข้อเสนอแนะ

5.2.5 นำแบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย
นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณา
ตรวจสอบความเหมาะสม จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของแบบประเมินการนำเสนอ
ผลงาน มีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

5.2.6 นำแบบประเมินการนำเสนอผลงาน สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย
นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ปรับปรุงแล้วไปพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้
กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

5.3 แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย
นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

5.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการ
วัดและประเมินผล

5.3.2 สร้างแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยอาศัยแนวทางการสร้างจากที่ได้
ศึกษา จำนวน 30 ข้อ

5.3.3 นำแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่
ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.3.4 นำแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ
ประเมิน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน

4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบข้อเสนอแนะ

5.3.5 นำแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5.3.6 นำแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ปรับปรุงแล้วไปพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

5.4 แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

5.4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม

5.4.2 สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยอาศัยแนวทางการสร้างจากที่ได้ศึกษา จำนวน 20 ข้อ

5.4.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5.4.4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญประเมิน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างรายการประเมินกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยใช้เกณฑ์การ ประเมินผลดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเมินนั้นวัดได้ตรงตามเกณฑ์การประเมิน
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าประเมินนั้นไม่ตรงตรงตามเกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาพิจารณา ความสอดคล้อง (IOC) คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เชี่ยวชาญอยู่ระหว่าง 0.5-1.00 และใช้ได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ได้แก่

- 1) นางสาวนพรัตน์ บัวพัฒน์ วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 2) นายชัยณรงค์ ต้นสุข วุฒิ ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
- 3) นางเพชร คำแหง วุฒิ กศ.ม. (หลักสูตรและการสอน) ครูชำนาญการ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน
- 4) นางสาวชนานันท์ สู่เสน ศษ.ม. (การวิจัยและประเมินทางการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล
- 5) นางสาวนันทวัน พนมเขต วุฒิ กศ.ม. (จิตวิทยา) ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ข้อเสนอแนะ

5.4.5 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม จากผลการตรวจสอบ พบว่า ความสอดคล้องของแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

5.4.6 นำแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ปรับปรุงแล้วไปพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

6. วิธีการเก็บข้อมูล

ดำเนินการฝึกอบรมกลับกลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาปริญญาตรีปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คนโดยใช้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ระยะเวลาทำการอบรมใช้เวลาทั้งหมด จำนวน 19 ชั่วโมง วันภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2561 ใช้แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ แบบประเมินการนำเสนอผลงาน แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านและแบบทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ หลังจากสิ้นสุดกิจกรรม

7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลผลทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนี ประสิทธิภาพ (E.I.)

วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และ แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยวิเคราะห์ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research)

8. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

จากขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร สามารถแสดงรายละเอียดของความมุ่งหมายของการวิจัย การดำเนินการวิจัย เครื่องมือ วิธีการ กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล และผลที่ได้รับในแต่ละขั้นตอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร

ความมุ่งหมายของการวิจัย	การดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3.เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	ระยะที่ 3 ทดลองใช้และประเมินหลักสูตร 3.1 เพื่อศึกษาคำดัชนี ประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม	แบบทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม	-ทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ก่อนและหลังการฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการหาค่าดัชนี ประสิทธิภาพ (E.I.)	นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชา นาฏศิลป์ไทย วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	ทราบถึงความก้าวหน้าทางการเรียนของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม

ตาราง 8 (ต่อ)

ความมุ่งหมาย ของการวิจัย	การดำเนินการ วิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/ แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3.เพื่อทดลองใช้ และประเมิน หลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัย นาฏศิลป์	3.2 เพื่อศึกษา คุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ของนักศึกษาที่ เข้าร่วมการ ฝึกอบรม	แบบประเมิน การนำเสนอ ผลงาน	-ประเมิน การนำเสนอ ผลงานของ นักศึกษา ระหว่างการ ฝึกอบรม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ได้มาจากการ เลือกแบบ เจาะจง (Purposive Sampling)	ทราบถึง คุณลักษณะ ด้านภาวะผู้นำ ของนักศึกษาใน การนำเสนอ ผลงาน
	3.3 เพื่อศึกษา พฤติกรรมภาวะ ผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษา ที่เข้าร่วมการ ฝึกอบรม	แบบประเมิน ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	- ประเมินภาวะ ผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา ระหว่างการ ฝึกอบรม - วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	นักศึกษา ปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชา นาฏศิลป์ไทย ศึกษา วิทยาลัย นาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	ทราบถึง พฤติกรรม ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษา ที่เข้าร่วม การฝึกอบรม

ตาราง 8 (ต่อ)

ความมุ่งหมายของการวิจัย	การดำเนินการวิจัย	เครื่องมือ	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย/แหล่งข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3.เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	3.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	แบบสอบถาม ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	-สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตร ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม หลังจากสิ้นสุด กิจกรรม -วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	นักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)	ทราบถึงความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ คำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่เปลี่ยนแปลง

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เรียน

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคำนวณจากสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$S.D = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(N-1)}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ แทน คะแนนแต่ละตัว
 N แทน จำนวนผู้เรียน
 $\sum x^2$ แทน ผลรวม

การหาค่าดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index : E.I.) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553)

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล E.I.} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$

พหุ ประ โท ชี เว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และได้นำเสนอผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
P แทน ร้อยละ (Percent)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลตามลำดับขั้นตอนดังนี้
ความมุ่งหมายข้อที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด หลักการและทฤษฎี และความต้องการ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิด หลักการและทฤษฎี สำหรับการพัฒน หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
2. ผลการศึกษาคำต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
3. ผลการศึกษาคำจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม

ความมุ่งหมายข้อที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ความมุ่งหมายข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์

1. ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
2. ผลการศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
3. ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วม การฝึกอบรม
4. ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์

ความมุ่งหมายข้อที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎีและความต้องการในการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

- 1.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎี การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมใน สถาบันอุดมศึกษา ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรฝึกอบรม และเจตคติ สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

- 1.1.1 ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมใน ระดับอุดมศึกษา พบว่า สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในด้านการส่งเสริมการทำงานบูรณาการศิลปวัฒนธรรม ในการอนุรักษ์

สืบสานพัฒนา เผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองตามนโยบายของ
รัฐบาล และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนในด้าน
ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ

1.1.2 ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า
องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์
2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และ
5) มีความสามารถในการวางแผน นำมาหลวมรวมกับแนวทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่ประกอบด้วย การฟื้นฟูอนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ และ ประเภท
ของศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ทัศนศิลป์ (จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม) ดนตรี การละครและ
นาฏศิลป์ จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สิ่งที่จะช่วย
เสริมสร้างให้บุคคลมีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและ
เผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์ ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1) วิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกิดจากการระดมความคิด
คิดเห็นของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน เพื่อคาดการณ์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างกว้างและไกล
ตลอดทั้งการเตรียมความพร้อมรับ กับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในอนาคตของศิลปวัฒนธรรม

2) วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่มีความ
มั่นคงทางอารมณ์ มีความสุขุม เยือกเย็น แก้ปัญหา ด้วยเหตุผล ผู้นำที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าว
จะช่วยให้คุณสมบัติข้ออื่น ๆ ของผู้นำ โดดเด่นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3) ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลมีความใส่ใจใน
การศึกษาและพัฒนาความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ
บุคคลที่มีทักษะทางสังคม ทักษะการประสานงาน ปรับตัวได้ดี เปิดรับความเห็นจากส่วนรวม และ
ตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้ มีความเป็นมิตร ยืดหยุ่น รู้จักให้อภัย มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบานน่าคบหา
รู้จักประสานผลประโยชน์อดทนต่อคำวิจารณ์ได้

5) ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม คือ บุคคลที่มี
สามารถกำหนดแผนงาน ดำเนินการ ทำงานเป็นขั้นตอน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ และการ
ประเมินผลด้านศิลปวัฒนธรรม อย่างชัดเจนและเป็นระบบ

ดังนั้น ภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์
มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม รวมถึงมี
ความสามารถในการวางแผน การฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี
การละครและนาฏศิลป์ ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้กับเยาวชนทุกคน

เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรม อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชน ในท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติเนื่องจาก ศิลปวัฒนธรรมนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย

แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจได้ศึกษา ภาวะผู้นำจาก 2 แนวทาง คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสรุปได้ 4 วิธี ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การอภิปราย 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การปฏิบัติกรกลุ่ม

1.1.3 ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ผลการสังเคราะห์ รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) คัดเลือกเนื้อหาและจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การประเมินผลหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้าง ของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรมการวัดและประเมินผล

1.1.4 ผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม พบว่า รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนด วัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรม ฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

1.1.5 ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่น่านำมาใช้ในการจัดกิจกรรม ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ให้กับนักศึกษา รวมทั้งเป็นเครื่องมือหรือการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ นักศึกษาความรู้ ความเข้าใจ มีการแปลงเปลี่ยนทางด้านพฤติกรรม และการสะท้อน ความคิดเห็นของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม

การประเมินความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักศึกษา เกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และ นักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ฯ

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.57	0.51	มากที่สุด
2	ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.66	0.49	มากที่สุด
3	การสร้างมนุษยสัมพันธ์และ การทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.86	0.25	มากที่สุด
4	วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.60	0.53	มากที่สุด
5	ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.83	0.28	มากที่สุด
	รวมทุกรายการ	4.66	0.08	มากที่สุด

จากตาราง 9 ความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ฯ พบว่า ความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53) ถึง ($\bar{X} = 4.86$, S.D. = 0.25)

1.3 ผลการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1.3.1 ผลการสอบถาม นักศึกษามีความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้

1) ด้านถ้าจะมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม นักศึกษาต้องการที่จะเข้าร่วมหรือไม่ ต้องการเข้าร่วม จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ไม่สนใจ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และไม่ต้องการเข้าร่วม จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00

2) ด้านนักศึกษาต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านความรู้ ความเข้าใจ จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.67 ทักษะปฏิบัติ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเจตคติ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

3) ด้านนักศึกษาคาดว่าควรใช้เวลาที่วันจึงจะเหมาะสมในการฝึกอบรมให้นักศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และสามารถนำผลที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อไป 3 วัน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 2 วัน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 1 วัน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

4) ด้านรูปแบบกิจกรรมที่นักศึกษาคิดว่าเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม คือ การปฏิบัติกรกลุ่ม จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 การอภิปราย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การบรรยาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 และการศึกษาด้วยตนเอง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33

1.3.2 ผลการสอบถามอาจารย์และนักวิชาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ต้องการแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ดังนี้

1) ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ควรเป็นกิจกรรมที่นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

2) ด้านการกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตรควรมีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จุดมุ่งหมาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 สื่อการฝึกอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และการวัดและประเมินผล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

3) ด้านรูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การบรรยาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และการปฏิบัติกรกลุ่ม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และรองลงมา คือ การอภิปราย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และการศึกษาด้วยตนเองจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

4) ด้านสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนใดบ้างที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เอกสารประกอบการเรียนจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และวีดีโอ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมาคือ Power Point จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของอาจารย์และนักวิชาการศึกษา จากการตอบแบบสอบถาม
โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า
มีความสำคัญอย่างมาก เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและเผยแพร่วัฒนธรรม
อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชน ในท้องถิ่น ระดับชาติ และ
นานาชาติ เนื่องจากคนที่จะเป็นผู้นำในด้านใด ๆ จะต้องมีคุณสมบัติ มีความพร้อมที่เป็นองค์ประกอบ
ในหลาย ๆ ด้าน อาทิ ต้องมีสติปัญญา ความรู้ ความดีงาม ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม
มีความรู้สึกผิดชอบ ควรไม่ควร และผู้นำ ต้องมีความสามารถหรือพฤติกรรม ที่เหมาะสมรู้จักการแก้ไข
ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นแบบอย่างที่ดี กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ รวมถึงกล้าแสดงออกทางความคิด
ที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำทางด้านศิลปะ รู้จักวิธีการถ่ายทอด อนุรักษ์ และพัฒนางานต่าง ๆ
บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2. แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรให้สิทธิในการออกแบบสร้างสรรค์
ผลงานศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาและคอยแนะนำ

3. รูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ควรมีการปฏิบัติทั้งเดี่ยว และกลุ่ม

4. สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนใดบ้างที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ด้านศิลปวัฒนธรรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนควรเน้นที่เป็นรูปธรรม เนื่องจากการเรียน
ของนักเรียน นักศึกษา ส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกปฏิบัติ ดังนั้น ถ้ามีความชัดเจนและจับต้องได้ จะทำให้
เกิดผลสัมฤทธิ์และมีคุณภาพในการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ หรือใช้บุคคลต้นแบบสื่อพื้นบ้าน
แต่ละท้องถิ่น

5. รูปแบบและกระบวนการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลให้ชัดเจน โดยอาจจะวัดและ
ประเมินผล ทั้งเป็นเอกสารและเป็นการสร้างบทบาทสมมติ เพื่อวัดผลประเมินผลก็ได้ การสอบปฏิบัติ
วัดและประเมินผลตามสภาพจริง และแบบประเมินผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบ

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สรุปได้ว่า นักศึกษามีความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยนักศึกษาต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
ควรใช้เวลาในการฝึกอบรม 3 วัน เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ความมุ่งหมายข้อที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1.1 องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วยองค์ประกอบของหลักสูตร 4 องค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบย่อย ดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้กำหนดขึ้นตามความคาดหวังที่ ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ และ 2) จุดมุ่งหมาย
- 2) โครงสร้าง/เนื้อหาของหลักสูตร กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ประกอบด้วย 1) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม และ 2) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม
- 3) กิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามความต้องการของ หลักสูตร ประกอบด้วย 1) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม และ 2) สื่อการฝึกอบรม
- 4) การวัดและประเมินผล เพื่อตัดสินว่าบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ ด้วยการวัดและประเมินผลรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

2.1.2 รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดสิ่งที่คาดหวังกับผู้เรียนให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2) คัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ คือ การคัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน คือ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนตามที่ได้ ในข้อที่ 2 และ 4) การประเมินผลหลักสูตร คือ เลือกรูปแบบการประเมินให้สอดคล้อง กับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับการ พัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้ในการ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาต่อไป

2.1.3 ขั้นตอนของการฝึกอบรม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนด วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ ในการฝึกอบรม สามารถใช้วิธีการ ทดสอบ การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประชุม การวิจัย และการสำรวจความต้องการจำ เพื่อเป็นการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ใช้ในการศึกษาสภาพปัญหาที่จะต้อง

ปรับปรุง หรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก มาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์จึงควรกำหนดให้ครอบคลุมลักษณะที่คาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ เจตคติและทักษะ

3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เมื่อได้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร โดยกำหนดองค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร เนื้อหาสาระ การเรียงหัวข้อการอบรม แนวทางหรือวิธีการอบรม ระยะเวลาในการอบรม ตลอดจนการพัฒนาเครื่องมือหรือวิธีการในการประเมินผล เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้จากกิจกรรมและสื่อ ในการฝึกอบรมถือว่าเป็นตัวกลางสำคัญที่จะถ่ายทอด เชื่อมโยง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ให้กับผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

4) การดำเนินการจัดการฝึกอบรม หลังจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรียบร้อยแล้ว ต่อมาคือ การดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรฝึกอบรม

5) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะทำให้ผู้พัฒนาหลักสูตรและผู้ที่น่าหลักสูตรไปใช้ทราบผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพของหลักสูตรในการประเมินผล จะต้องประเมินพัฒนาการของผู้เรียน

2.1.4 สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) คัดเลือกเนื้อหา และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ รูปแบบของการพัฒนาหลักสูตรที่สังเคราะห์ขึ้นไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาต่อไปขั้นตอนของการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการฝึกอบรม มาหลอมรวมกับองค์ประกอบของหลักสูตรที่สังเคราะห์และ สรุปลงประกอบของหลักสูตร 7 องค์ประกอบย่อย ประกอบด้วย

1) หลักการ และ 2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ได้ดังนี้ (รายละเอียดดังนี้)

1) หลักการ

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะ เพื่อนำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ ทำการสอน การแสดง การวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติรวมทั้งศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่นโดยมีอัตลักษณ์ของสถาบัน คือ สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่น คือ ผู้นำด้านงานศิลป์ นอกจากนี้สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ยังพึงตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยว่าต้องเป็นรากฐานที่ยั่งยืนในการสร้างความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ตลอดจนความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทยเป็นหลักให้คนในชาติประพฤติในทางที่เที่ยงม กล่อมเกล้า จิตใจให้อ่อนโยน มีคุณธรรม สร้างความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลและองค์ประกอบของความเจริญในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้รักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ได้สืบไป (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์, 2559) การผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำด้านงานศิลป์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามอัตลักษณ์ข้างต้นนั้น ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีส่วนร่วมอย่างยิ่งในการพัฒนา นักศึกษาในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตามอัตลักษณ์ของสถาบัน การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้าง และอาศัยประสบการณ์นอกชั้นเรียน โดยฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา

ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรมีแนวทางสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญ เข้าถึง เข้าใจในศิลปวัฒนธรรม มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และเข้าใจบทบาทของความเป็น นิสิตนักศึกษาต่องานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา คือ การเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ไม่เพียงแต่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น โดยให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผลและด้านการร่วมใช้ประโยชน์และคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นกับตัวนิสิตนักศึกษาเอง และนิสิต นักศึกษาจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ และเกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาด้วยกัน ก่อให้เกิดการเห็นความสำคัญของงานด้านศิลปวัฒนธรรม (ณิชากัทร จาวิสูตร, 2563) ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมหรือองค์กรซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พลังของกลุ่มจะทำงานสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะทำให้สมาชิกเกิดความศรัทธา ยอมรับและพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคล

ควรเริ่มเสียตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อให้เยาวชนได้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมทำให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนกระทั่งบรรลุจุดหมายที่วางไว้ และสามารถสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (สุเวศ กลีบศรี, 2557)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากร ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้ศึกษามีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดี สามารถสร้างสรรค์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการสืบทอดเผยแพร่วัฒนธรรม และได้รับการพัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในสังคมได้สืบต่อไป

2) จุดมุ่งหมาย

- 2.1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม
- 2.2 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
- 2.3 ผู้เข้าร่วมอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

3) โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 19 ชั่วโมง ดังนี้

พหุบัณฑิต ชีวะ

โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรมการ ฝึกอบรมทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
	- ชี้แจงการ ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม - ทดสอบ ความรู้ก่อนการ ฝึกอบรม	1		ทำแบบทดสอบ ความรู้ก่อน ฝึกอบรม	แบบทดสอบ	- แบบทดสอบ - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
1	- ความหมาย และประเภท ของ ศิลปวัฒนธรรม - กรอบทิศทาง การส่งเสริมทาง ด้าน ศิลปวัฒนธรรม	30 นาที	1	- การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง - การปฏิบัติการ กลุ่ม - การนำเสนอ	- เอกสาร ประการ ฝึกอบรม - Power Point	- ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
2	- ความรู้ เกี่ยวกับผู้นำ และคุณลักษณะ ของผู้นำ - เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	2	2	- การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง - การปฏิบัติการ กลุ่ม - การนำเสนอ	- เอกสาร ประการ ฝึกอบรม - Power Point	- ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ

โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรม การฝึกอบรม ทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
3	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเขียน โครงการสำหรับ ผู้นำทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม - ฝึกปฏิบัติการ เขียนโครงการ เพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและ เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม - การนำเสนอ โครงการ อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม 	2	8	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง - การปฏิบัติการ กลุ่ม - การนำเสนอ 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสาร ประกาศ ฝึกอบรม - Power Point - แบบฟอร์ม การเขียน โครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
	<ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบ ความรู้หลังการ ฝึกอบรม - ประเมินการ ฝึกอบรม 	1:30 นาที		<ul style="list-style-type: none"> ทำแบบทดสอบ ความรู้หลัง ฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> แบบทดสอบ - แบบแสดง ความคิดเห็น ที่มีต่อ หลักสูตร ฝึกอบรม 	

โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรม การฝึกอบรม ทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
	- สรุปผลการ ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏ ศิลป์ คณะ ศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	1				

4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วย	เนื้อหา	จุดประสงค์การเรียนรู้	จำนวน ชั่วโมง
	- ชี้แจงการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม - ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม	1) ชี้แจงรายละเอียดของการ ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม - จุดมุ่งหมาย - การจัดกิจกรรม - การประเมินผล 2) ประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม	1

เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วย	เนื้อหา	จุดประสงค์การเรียนรู้	จำนวน ชั่วโมง
	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม - ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม 	1) ชี้แจงรายละเอียดของการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - จุดมุ่งหมาย - การจัดกิจกรรม - การประเมินผล 2) ประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม	1
1	<ul style="list-style-type: none"> - ความหมายและประเภทของศิลปวัฒนธรรม - กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม 	1.) มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม 2.) สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม	1.30
2	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เกี่ยวกับผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ - การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 	1) มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอความสำคัญของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ 2) สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4
3	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเขียนโครงการสำหรับผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม - การนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 	1) สามารถวางแผนออกแบบแผนงานโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 2) สามารถนำเสนอแผนงานโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	10

5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมในแต่ละกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อฝึกภาวะผู้นำตามความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

3. ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม และประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อทราบผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมาน้อยเพียงใด

6) สื่อประกอบการฝึกอบรม

- เอกสารประการฝึกอบรม
- โปรแกรมนำเสนอ Power Point
- แบบฟอร์มการเขียนโครงการ

7) การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ก่อนและหลังจากจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม การเข้าร่วมฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรมจำนวน 20 ข้อ

2. ด้านทักษะ พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาระหว่างการฝึกอบรม ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

2.2 ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

2.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการวางแผนของ
ผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

2.4 วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นประจำ

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้ง

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบางครั้ง

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยมาก

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่แสดงพฤติกรรม

เกณฑ์การการประเมิน

21 - 25 หมายถึง ดีเยี่ยม

16 - 20 หมายถึง ดีมาก

11 - 15 หมายถึง ดี

6 - 10 หมายถึง พอใช้

0 - 5 หมายถึง ปรับปรุง

และ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ จากการนำเสนอผลงานโดยใช้แบบ
ประเมินการนำเสนอผลงาน ระหว่างการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสื่อสารและการนำเสนอ
การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ การทำงานเป็นทีม ระหว่างการฝึกอบรมทั้งหมด 3 ด้าน
จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 1. การสื่อสารและการนำเสนอ 2. การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำ
โครงการ และ 3. การทำงานเป็นทีม

โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นประจำ

4 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้ง

3 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบางครั้ง

2 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยมาก

1 หมายถึง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่แสดงพฤติกรรม

เกณฑ์การการประเมิน

13 - 15 หมายถึง ดีเยี่ยม

10 - 12 หมายถึง ดีมาก

7 - 9 หมายถึง ดี

4 - 6 หมายถึง พอใช้

1 - 3 หมายถึง ปรับปรุง

3) ด้านความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังสิ้นสุดกิจกรรมการฝึกอบรม จำนวน 20 ข้อ โดยมีระดับการประเมิน ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงสร้างหลักสูตรต่อผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 5 ท่าน เพื่อประเมินความเหมาะสมความและสอดคล้องของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งผลการประเมินมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ	4.40	0.06	มาก
2. จุดมุ่งหมาย	4.47	0.07	มาก
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	4.87	0.14	มากที่สุด
4. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม	4.73	0.07	มากที่สุด
5. กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม	4.60	0.07	มากที่สุด
6. สื่อการฝึกอบรม	4.93	0.14	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล	4.73	0.21	มากที่สุด
รวม	4.68	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมทุกรายการผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.06) ถึง ($\bar{X} = 4.97$, S.D. = 0.14)

ความมุ่งหมายข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นอย่างไร

ผู้วิจัยได้นำหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาตรี ปีที่ 1 สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 30 คน และการประเมินภายหลังจากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมของนักศึกษาผู้เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม ด้านความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยใช้การหาดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness index)

ตาราง 11 ค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์		n	คะแนนรวม	ผลดัชนีประสิทธิผล
ด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม (คะแนนเต็ม 20 คะแนน)	ก่อนอบรม	30	472	0.3984
	หลังอบรม	30	523	

จากตาราง 11 พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เท่ากับ 0.3984 คิดเป็นร้อยละ 39.84

3.2 การประเมินคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้แบบประเมินการนำเสนอผลงาน นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตลอดการฝึกอบรม จำนวน 4 กลุ่ม ๆ ละ 7 คน 2 กลุ่ม และ 8 คน 2 กลุ่ม รวม 30 คน และนำผลมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ลำดับ	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารและการนำเสนอ	4.50	0.50	มากที่สุด
2	การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ	4.75	0.38	มากที่สุด
3	การทำงานเป็นทีม	4.50	0.50	มาก
	รวม	4.58	0.06	มากที่สุด

จากตาราง 12 ผลการแบบประเมินคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตลอดการฝึกอบรม พบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยการนำเสนอผลงานของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) ถึง ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.38)

3.3 การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยใช้แบบสังเกต นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตลอดการฝึกอบรม และนำผลมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของ
นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.56	0.48	มากที่สุด
ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.54	0.49	มากที่สุด
การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.34	0.63	มาก
วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.27	0.55	มาก
ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.28	0.45	มาก
โดยรวมทุกรายการ	4.40	0.52	มาก

จากตาราง 13 การประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยใช้แบบสังเกต นักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม วิทยาลัย นานุกศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตลอดการฝึกอบรม พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) ถึง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.48)

3.4 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และนำผลมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตร
ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าพเจ้าสนุกกับการฝึกอบรม	4.50	0.50	มาก
ทำให้ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น	4.53	0.53	มากที่สุด
ทำให้ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.47	0.57	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.57	0.60	น้อย
การฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.43	0.49	มาก
ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ให้คงอยู่ตลอดไป	4.63	0.46	มากที่สุด
การเป็นผู้นำทำให้ข้าพเจ้ามีความกล้าแสดงออก	4.57	0.52	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการฝึกอบรมมากเกินไป	1.47	0.50	น้อยที่สุด
การฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.70	0.42	มากที่สุด
ข้าพเจ้าได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมครั้งนี้มาก	4.40	0.56	มาก
การประเมินผลสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ฝึกอบรม	4.20	0.53	มาก
การอบรมครั้งนี้น่าเบื่อ	1.87	0.52	น้อย
เมื่อฝึกอบรมแล้วคิดว่าน่าจะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.40	0.60	มาก
กิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่	4.43	0.53	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการอบรมครั้งนี้เสียเวลา	1.43	0.55	น้อยที่สุด
อยากให้มีการฝึกอบรมแบบนี้อีก	4.40	0.56	มาก
ข้าพเจ้าตั้งใจที่ได้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้	4.30	0.65	มาก
อยากให้การอบรมนี้จบเร็วๆ	1.70	0.47	มาก
เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรจัดขึ้นทุกปี	4.37	0.46	มาก
เนื้อหาที่อบรมมีประโยชน์ทำให้รู้สึกชอบในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.40	0.48	มาก
โดยรวมทุกรายการ	3.74	0.53	มาก

จากตาราง 14 ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.52) ถึง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.42)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
 - 3.1 เพื่อศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 3.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม
 - 3.3 เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วม
การฝึกอบรม
 - 3.4 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
ด้านศิลปวัฒนธรรม

สรุปผล

ความมุ่งหมายข้อที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

1.1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า ภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผน การฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และ 5) มีความสามารถในการวางแผน ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้กับเยาวชนทุกคน เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ เนื่องจากศิลปวัฒนธรรมนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจได้ศึกษาภาวะผู้นำจาก 2 แนวทาง คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสรุปได้ 4 วิธี ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การอภิปราย 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การปฏิบัติกรกลุ่ม

1.2 ผลการศึกษาความต้องการสำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สอบถามความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และนักศึกษา พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.53)

ความมุ่งหมายข้อที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีทั้งหมด 5 ขั้นตอน ซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดกิจกรรมฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และมีองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) หลักการ

2) จุดมุ่งหมาย 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม 7) การวัดและประเมินผล

2.2 ผลการประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า โดยรวมทุกรายการผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม มีความสอดคล้อง ที่ค่าดัชนีความสอดคล้องในระดับ 1.0 และการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.16)

ความมุ่งหมายข้อที่ 3 ผลการทดลองใช้และประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

3.1 ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบ พบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม เท่ากับ 0.3984 คิดเป็นร้อยละ 39.84

3.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยการนำเสนอผลงานของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม พบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรมโดยการนำเสนอผลงานของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.06)

3.3 ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม การประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้แบบสังเกต พบว่า ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52)

3.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53)

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผู้วิจัยขอเสนอ การอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม หมายถึง บุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม รวมถึงมีความสามารถในการวางแผน การฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสานพัฒนาและเผยแพร่ ทัศนศิลป์ ดนตรี การละครและนาฏศิลป์องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 3) มีความรับผิดชอบ 4) มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และ 5) มีความสามารถในการวางแผน ดังนั้น ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้กับเยาวชนทุกคน เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ และศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชน ในท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ เนื่องจากศิลปวัฒนธรรมนั้น เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นชาติไทย แนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจได้ศึกษาภาวะผู้นำจาก 2 แนวทาง คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมและสามารถพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการฝึกอบรม และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสรุปได้ 4 วิธี ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การอภิปราย 3) การศึกษาด้วยตนเอง 4) การปฏิบัติกรกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเคราะห์ข้อมูล มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ ความสำคัญของการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ความสำคัญของภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาหลักสูตร และหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ เกรียงไกร รุระพันธ์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่จำเป็นและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และ 3) เพื่อพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลักผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน 6 ระยะ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักศึกษา มีจำนวนสมรรถนะหลัก 5 ด้าน 26 สมรรถนะย่อย สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการวางแผนและบริหารจัดการโครงการ และด้านสติและทักษะการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสื่อสารและการประสานงานตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย ที่เหมาะสมคือการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย 8 หน่วยการเรียนรู้ ระยะเวลาการพัฒนา 125 ชั่วโมง ในการพัฒนาเน้นการนำไปสู่การปฏิบัติจริง มีวิธีการพัฒนาสมรรถนะ 11 วิธี

3. การประเมินสมรรถนะหลักก่อนการพัฒนาโดยรวมทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านภาวะผู้นำและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านการวางแผนและบริหารจัดการโครงการอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าหลังกระบวนการฝึกอบรมตามขั้นตอนต่าง ๆ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนา

2. หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ตามทฤษฎีของ Tyler (1971) ; Taba (1962) ; วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ประกอบด้วย

- 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) คัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) การนำหลักสูตรไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน 4) การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดกับการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ องค์ประกอบของหลักสูตร ตามทฤษฎีของไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557) ; บุญเลี้ยง ทุมทอง (2554) ; นิรมล ศตวุฒิ (2554) ประกอบด้วย 1) หลักการ และ 2) จุดมุ่งหมาย
- 3) โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม 4) เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม 5) กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม 6) สื่อการฝึกอบรม และ 7) การวัดและประเมินผล และขั้นตอนการฝึกอบรม ตามทฤษฎีของไพบูลย์ อ่อนมั่ง และคณะ (2557) ; สถาบันพัฒนาข้าราชการฯ (2532) ; ชูชัย สมितिไกร (2556) ; สมคิด บางโม (2556) และทวีป อภิสิตธิ์ (2551) ประกอบด้วย 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 3) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4) การดำเนินการจัดการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการฝึกอบรม และนำผลที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามจุดมุ่งหมายและกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา มีทั้งหมด 5 ขั้นตอนซึ่งสามารถนำเสนอรายละเอียดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม 3) คัดเลือกเนื้อหาและจัดกิจกรรมการฝึกอบรม 4) การจัดการฝึกอบรม 5) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม และเครื่องมือที่นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม แบบทดสอบก่อนและหลัง การฝึกอบรม แบบประเมินการนำเสนอผลงาน แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรงค์ ณะสีลังกูร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา การวิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปปฏิบัติจริง ขั้นตอนที่ 4 การประเมินติดตามผลหลักสูตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณีวี ขวัญบุญจันทร์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการสำรวจความคิดเห็นความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขั้นตอนที่ 2 การร่างหลักสูตร โดยนำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองใช้หลักสูตรนำหลักสูตรฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตรแก้ไขหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ผลการทดลองใช้และประเมินผล ของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ภายหลังได้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรม

3.1 ผลการศึกษาค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้แบบทดสอบพบว่า ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรม เท่ากับ 0.3984 คิดเป็นร้อยละ 39.84 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ อาจเป็นเพราะว่าในการฝึกอบรมครั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายที่นำมาทดลองมีจำนวนน้อย เนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมเน้นกระบวนการส่งเสริมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม จึงส่งผลให้ค่าดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชบา ชีทอง (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา ซึ่งเมื่อนำหลักสูตรไปทดลองใช้นำร่อง และทดลองในสถานการณ์จริง พบว่าทั้งสองกลุ่มมีความรู้เรื่องเพศศึกษา มีค่าดัชนีประสิทธิผลของความรู้ในแต่ละกลุ่มเท่ากับ 0.2887 และ 0.3692 ตามลำดับ

3.2 ผลการศึกษาคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม โดยการนำเสนอผลงานของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม พบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรมโดยการนำเสนอผลงานของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.06) และพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยใช้แบบสังเกต ตลอดการฝึกอบรม พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) ด้วยการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรที่เน้นกิจกรรมกลุ่ม จึงทำให้การสังเกตคุณลักษณะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษาทำได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌภัทร ทองมั่ง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำ และปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิต หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผลการวิจัย พบว่า นิสิตสาขาเกษตรและสิ่งแวดล้อมศึกษา มีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี ขวัญบุญจันทร์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ผลการสังเกตภาวะผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก

3.3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.53) โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังสิ้นสุดกิจกรรมการฝึกอบรม เพื่อให้นักศึกษาได้ทำการตอบแบบสอบถามและได้มาซึ่งผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ จตุรงค์ ธนะสีลังกูร (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา การประเมินผลการใช้หลักสูตร ดังนี้ (1) ผลการประเมินความคิดเห็นใน การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด สำหรับวิทยากร การนำเสนอของวิทยากรแต่ละหน่วยการเรียนรู้ เอกสารการฝึกอบรม สื่อ สถานที่ กิจกรรม และระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1.1 ผู้ที่จะนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปใช้ ต้องเตรียมความพร้อมทางด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถประยุกต์ใช้สื่อในการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเกิดจินตนาการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เช่น เพลง บทภาพยนตร์โฆษณา เรื่องสั้น ในช่วงการนำเสนอเข้าสู่การอบรม ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา ง่าย และความสนใจของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และควรคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจพิจารณาปรับใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นนี้ ให้สอดคล้องกับบริบทของตนซึ่งจะทำให้การใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 การฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ควรเชิญวิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถ ให้ตรงตามหัวข้อ หรือ ประเด็นต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับความรู้มากยิ่งขึ้น

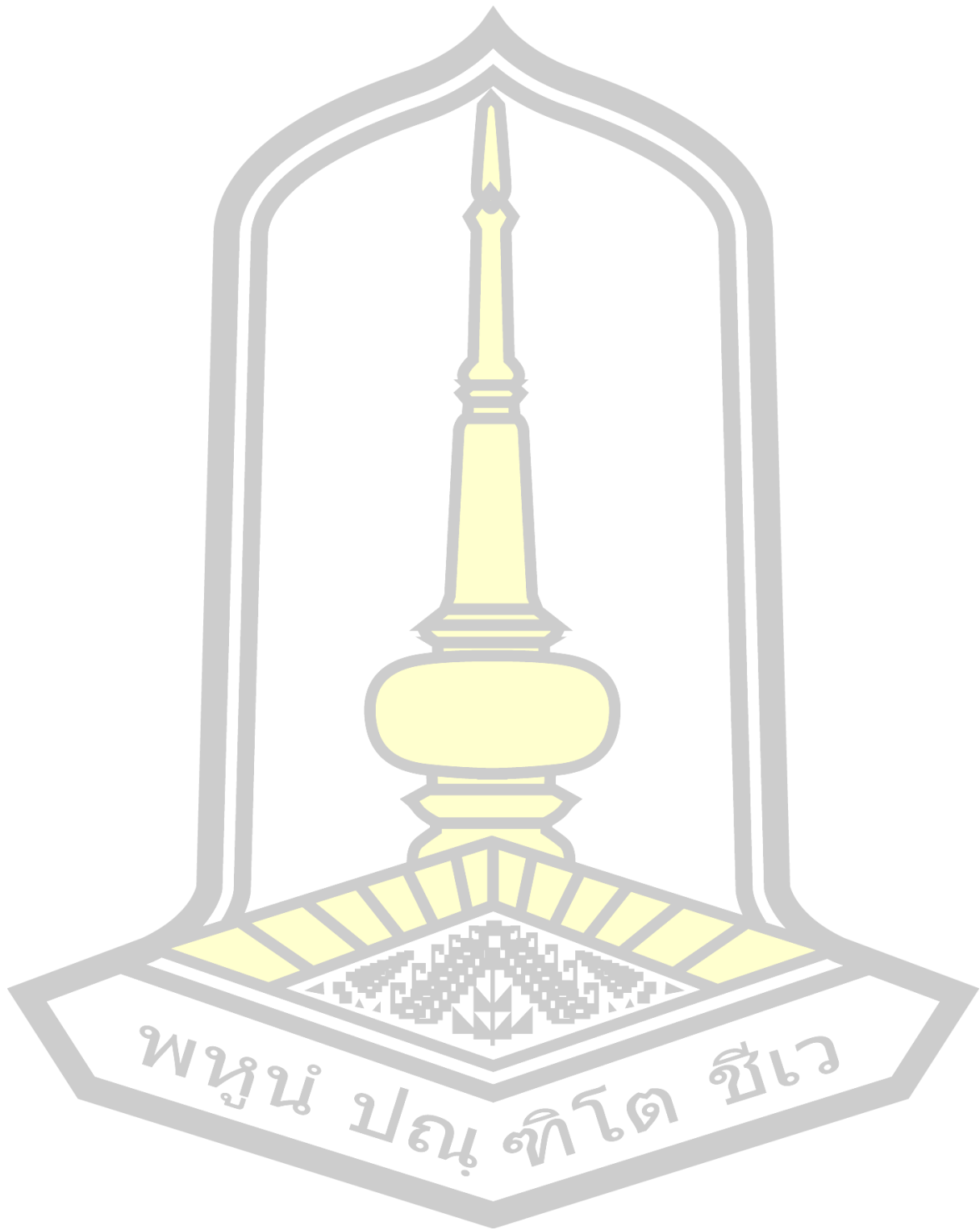
1.3 การประเมินผลของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา ต้องทำการประเมินให้ครบทั้ง 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1. ดัชนีประสิทธิผลของการเรียนรู้ ตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม จากการทำแบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม 2. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม จากการนำเสนอผลงาน 3. พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาที่เข้าร่วมการฝึกอบรม จากการสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา และ 4. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม จากแบบสอบถาม ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม หลังสิ้นสุดกิจกรรมการฝึกอบรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของนักเรียน นักศึกษา ในคุณลักษณะด้านอื่น ๆ เช่น การคิดแก้ไขปัญหา คิดสร้างสรรค์ เจตคติ

2.2 ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปใช้กับ นักเรียน นักศึกษา ในสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรม

บรรณานุกรม



พหุณํ ปณํ ทิโต ชีเว

บรรณานุกรม

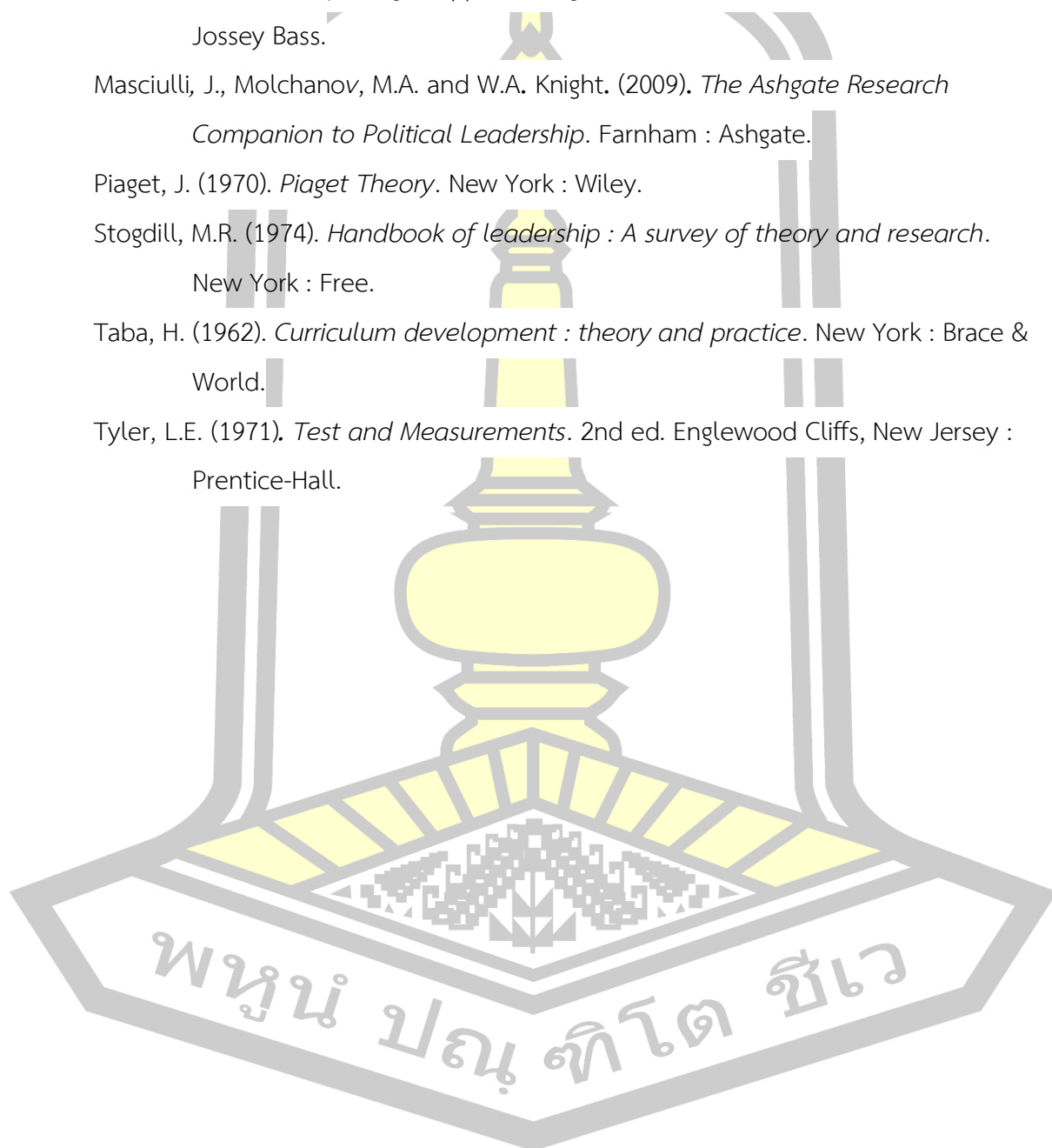
- กรมศิลปากร. (2542). *แนวทางการทำนุบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน.
- กรมศิลปากร. (2547). *93 ปี แห่งการสถาปนากรมศิลปากร*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2554). *แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550–2569*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *ร่างกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านวัฒนธรรม ตามกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบาย และยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- เกรียงไกร ชูระพันธ์. (2558). “การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้นำนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 10(32), 12–22.
- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2558). *สถิติเบื้องต้นและการวิจัย (Basic Statistics and research)*. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2538). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรงค์ ชนะสีลังกูร. (2559). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักศึกษาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(4), 65–73.
- ชบา ชีทอง. 2559. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพศศึกษาด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา. *วารสารควบคุมโรค*, 42(3), 243–254.
- ชลูด นิมเสมอ. (2534). *องค์ประกอบของศิลปะ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ขวลิต ชูกำแพง. (2555). *หลักสูตร : การวิจัยและการพัฒนา Curriculum : Research and Development*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

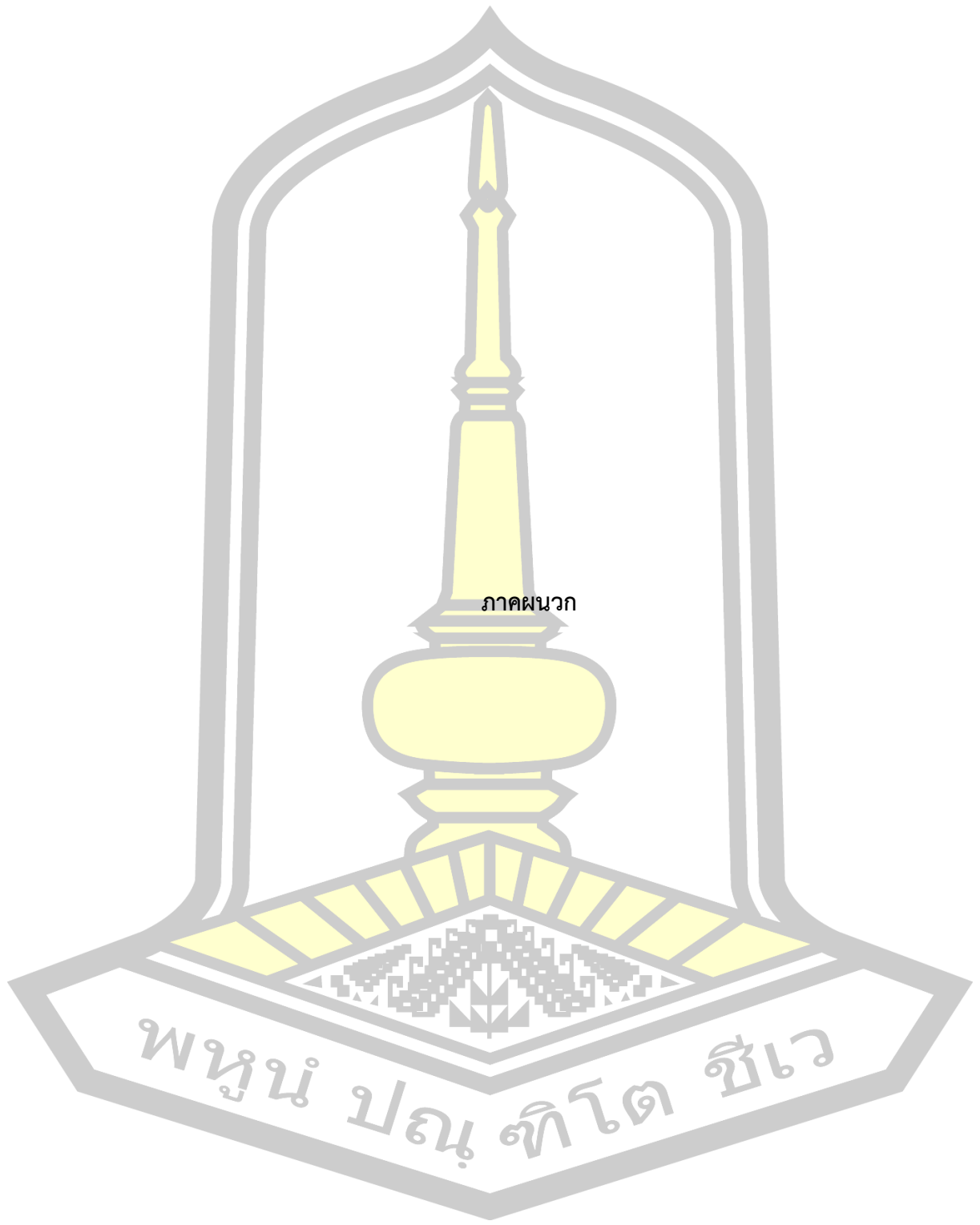
- ไชยยงยศ ทวีเกียรติ. (2538). *สุนทรียะทางทัศนศิลป์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โครงการตำรา คณะศิลปกรรมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ณภัทร ทองมั่ง. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของนิสิตระดับปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรและสิ่งแวดล้อม คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 12(1), 193–207.
- ณิชภัทร จาวิสูตร. (2563). นักศึกษากับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(4), 20–31.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีป อภิสัทธ์. (2551). *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธนภัทร จันทร์เจริญ. (2562). การจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาไทย 4.0. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(3), 216–229.
- นิรมล ศตวุฒิ. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ Leadership and Strategic Leader*. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8 (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2554). *การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2550). *วัฒนธรรมทางภาษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2554). *หลักสูตรการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประสาธ เนืองเฉลิม. (2560). *วิจัยการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญกร กิลวาลัย. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำร่วมของสถานักเรียนโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- พระมหาสนอง ปัจโจปการี. (2553). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวทางการปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*.
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ และคณะ. (2559). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาสาขาวิชา
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 337-347.
- ไพบุลย์ อ่อนมั่ง และคณะ. (2557). *โครงการวิจัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เรื่อง
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ :
สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม Leadership and Quality
Management of Teamwork*. กรุงเทพฯ : วี. เจ. พรินติ้ง.
- ยุทธ ไกวรรณ. (2559). *การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุบลวรรณ ตันเจียรรัตน์. (2557). *มนุษย์กับสังคม Man and Society*. พิมพ์ครั้งที่ 15. ปทุมธานี :
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : อีระฟิล์มและไซแท็กซ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2554). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการศึกษา พ.ศ. 2561*.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
อาร์แอนด์ปริ้นท์.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2559). *โครงการประกวดนาฏศิลป์ดนตรีคีตศิลป์แห่งชาติ ครั้งที่ 1
นาฏ ยวาทิต กิตติประกาศ. วารสารพัฒนศิลป์*, 5(10), 79.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. (2560). *แผนพัฒนาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2560-2564
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 นำไปใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561)*. นนทบุรี : COPY WORK.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2532). *ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ :
นึ่งกำการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2556). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*.
กรุงเทพฯ : ธนาเพชร.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). *คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *พัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินผลการศึกษา. (2554). *คู่มือการประกันคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2558*. กรุงเทพฯ : ไทภูมิพับลิชชิ่ง.
- สุเทพ สุวีรางกูร. (2556). *สังคมวิทยาเบื้องต้น (Introduction to Sociology)*. นครปฐม : โครงการผลิตสื่อการสอนพระพุทธศาสนา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุปราณี ขวัญบุญจันทร์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำนิสิตคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารคณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(1), 155-169.
- สุเมธ แสงนิ่มนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ส. เจริญ การพิมพ์,
- สุเวศ กลัปศรี. (2557). ภาวะผู้นำที่ควรพัฒนาในเยาวชน. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 6(2), 132-140.
- Balikçi, A. (2018). An Examination of Educational and Familial Factors in Leadership Development. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 265-71.
- Block, C.C. (1993). *Teaching the Language Arts: Expanding Thinking Through Student-Centered Instructional*. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Bradley, A.P., Grice, T. and N. Paulsen. (2017). Promoting Leadership in Australian Universities. *Australian Universities' Review*, 59(1), 97-105.
- Cleverley-Thompson, S. (2018). Teaching Storytelling as a Leadership Practice, *Journal of Leadership Education*, 17(1), 132-40.
- Denning, S. (2004). Telling Tales. *HVB Review*, 82(5), 6.
- Gill, R. (2011). *Theory and Practice of Leadership*. London : Sage Publications.
- Grossman, G. (2018). Situational Judgment Tests and Transformational Leadership : An Examination of the Decisions, Leadership, and Experience in Undergraduate Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 17(1), 114-31.

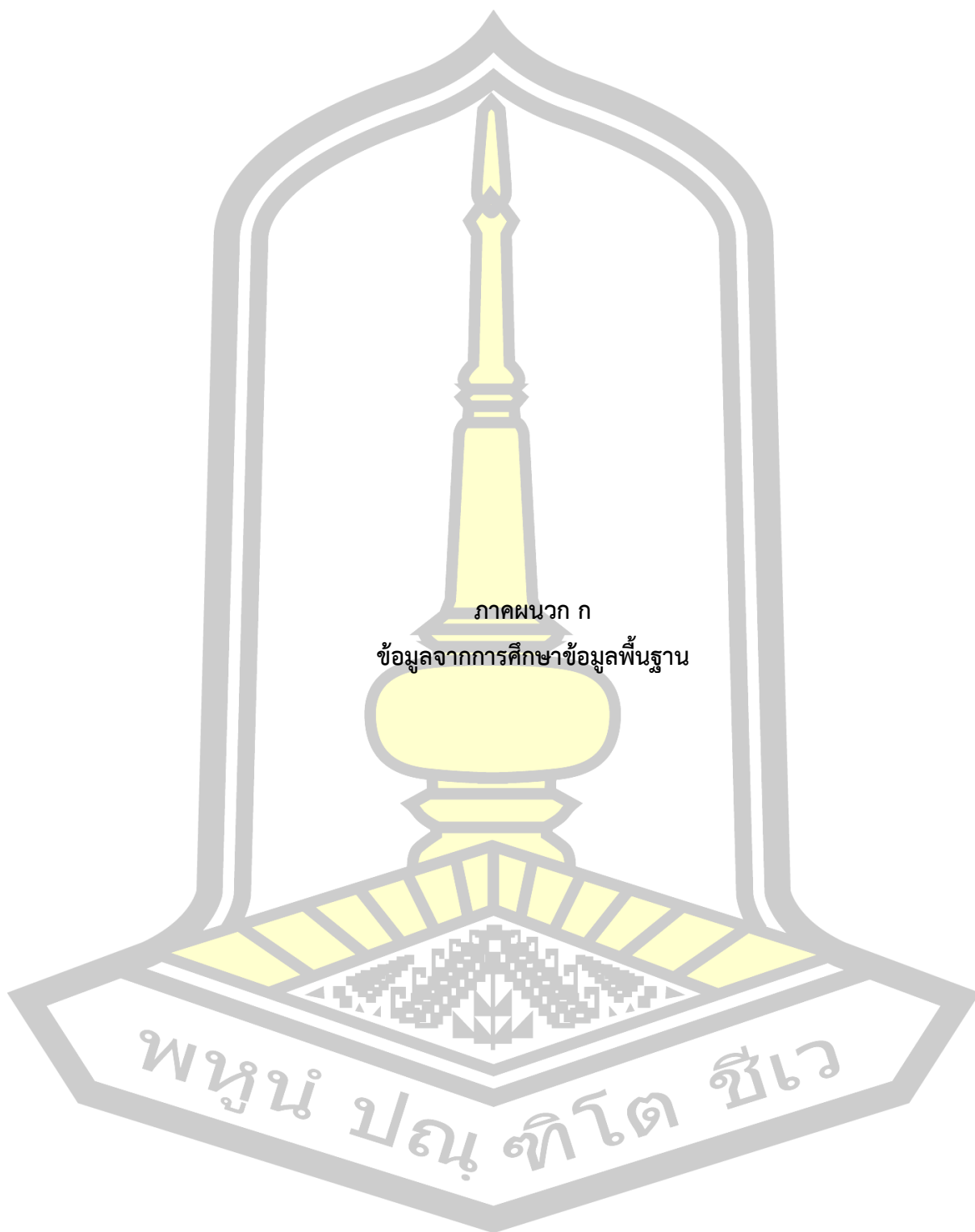
- Kiersch, C. and J. Peters. (2017). Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*, 16(1), 148–68.
- Kouzes, J. and B. Posner. (2012). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. San Francisco, CA : Jossey Bass.
- Masciulli, J., Molchanov, M.A. and W.A. Knight. (2009). *The Ashgate Research Companion to Political Leadership*. Farnham : Ashgate.
- Piaget, J. (1970). *Piaget Theory*. New York : Wiley.
- Stogdill, M.R. (1974). *Handbook of leadership : A survey of theory and research*. New York : Free.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development : theory and practice*. New York : Brace & World.
- Tyler, L.E. (1971). *Test and Measurements*. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
ข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

พหุ ประถม โท ชีวะ

ตาราง 15 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของอาจารย์และนักวิชาการศึกษาที่
ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	40.00
หญิง	3	60.00
รวม	5	100.00
2. วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	-	-
ระดับปริญญาโท	5	100.00
ระดับปริญญาเอก	-	-
อื่น ๆ.....	-	-
รวม	5	100.00
3. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้บริหาร	-	-
อาจารย์	2	40.00
นักวิชาการศึกษา	3	60.00
อื่น ๆ.....	-	-
รวม	5	100.00

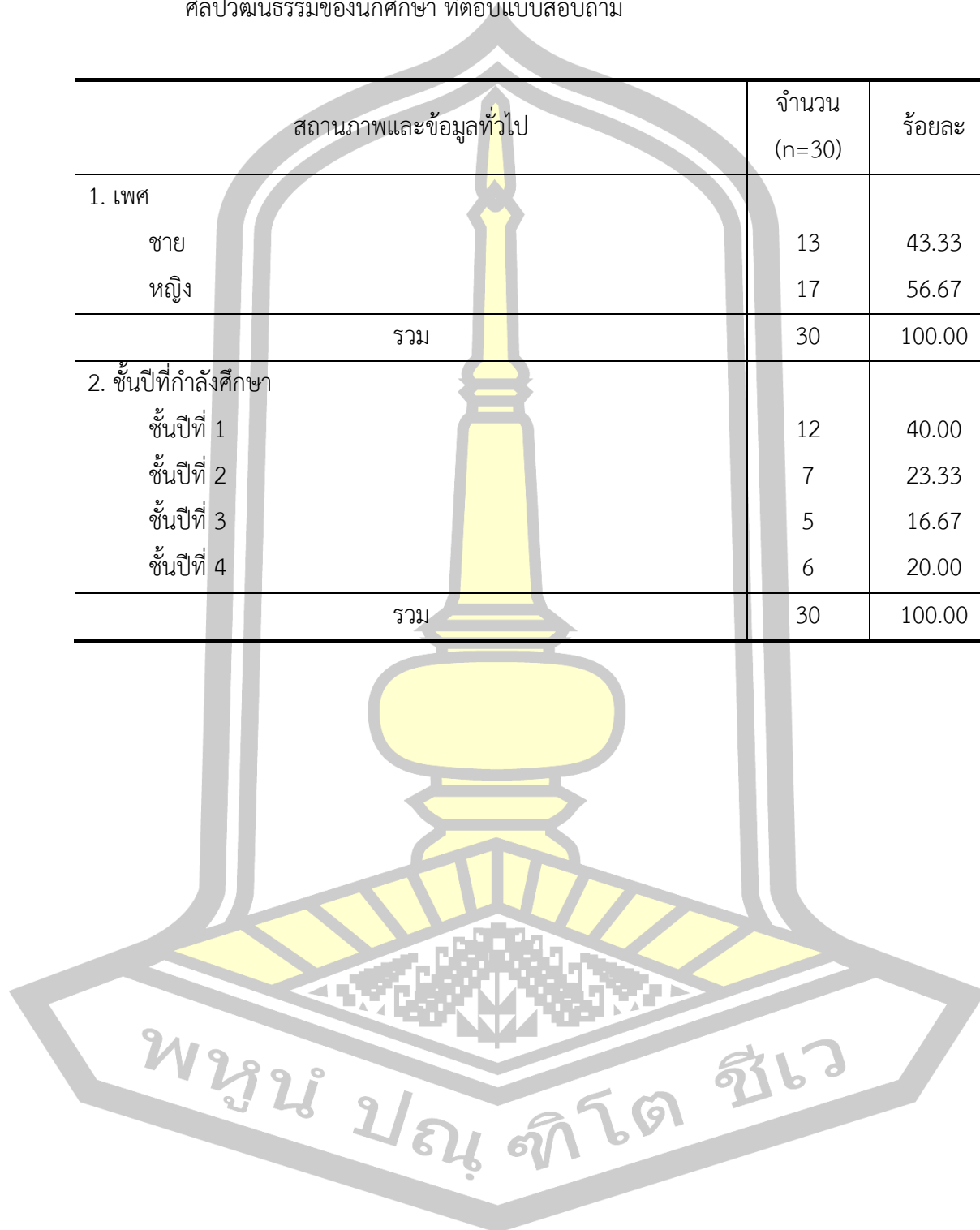


ตาราง 16 จำนวนและร้อยละความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของอาจารย์และนักวิชาการศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)	จำนวน (n=5)	ร้อยละ
1. แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์		
1.1 กิจกรรมการเรียนรู้ควรเป็นกิจกรรม ที่นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง	5	100.00
1.2 มีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย	5	100.00
1.3 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	5	100.00
2. การกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตรควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร		
2.1 หลักการ	5	100.00
2.2 จุดมุ่งหมาย	5	100.00
2.3 โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม	5	100.00
2.4 เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม	5	100.00
2.5 กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม	5	100.00
2.6 สื่อการฝึกอบรม	5	100.00
2.7 การวัดและประเมินผล	5	100.00
3. รูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม เป็นอย่างไร		
3.1 การบรรยาย	5	100.00
3.2 การอภิปราย	4	80.00
3.3 การศึกษาด้วยตนเอง	4	80.00
3.4 การปฏิบัติกรกลุ่ม	5	100.00
4. สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ใดบ้างที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
4.1 เอกสารประกอบการเรียน	5	100.00
4.2 Power Point	4	80.00
4.3 วีดีโอ	5	100.00

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพและข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=30)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	13	43.33
หญิง	17	56.67
รวม	30	100.00
2. ชั้นปีที่กำลังศึกษา		
ชั้นปีที่ 1	12	40.00
ชั้นปีที่ 2	7	23.33
ชั้นปีที่ 3	5	16.67
ชั้นปีที่ 4	6	20.00
รวม	30	100.00

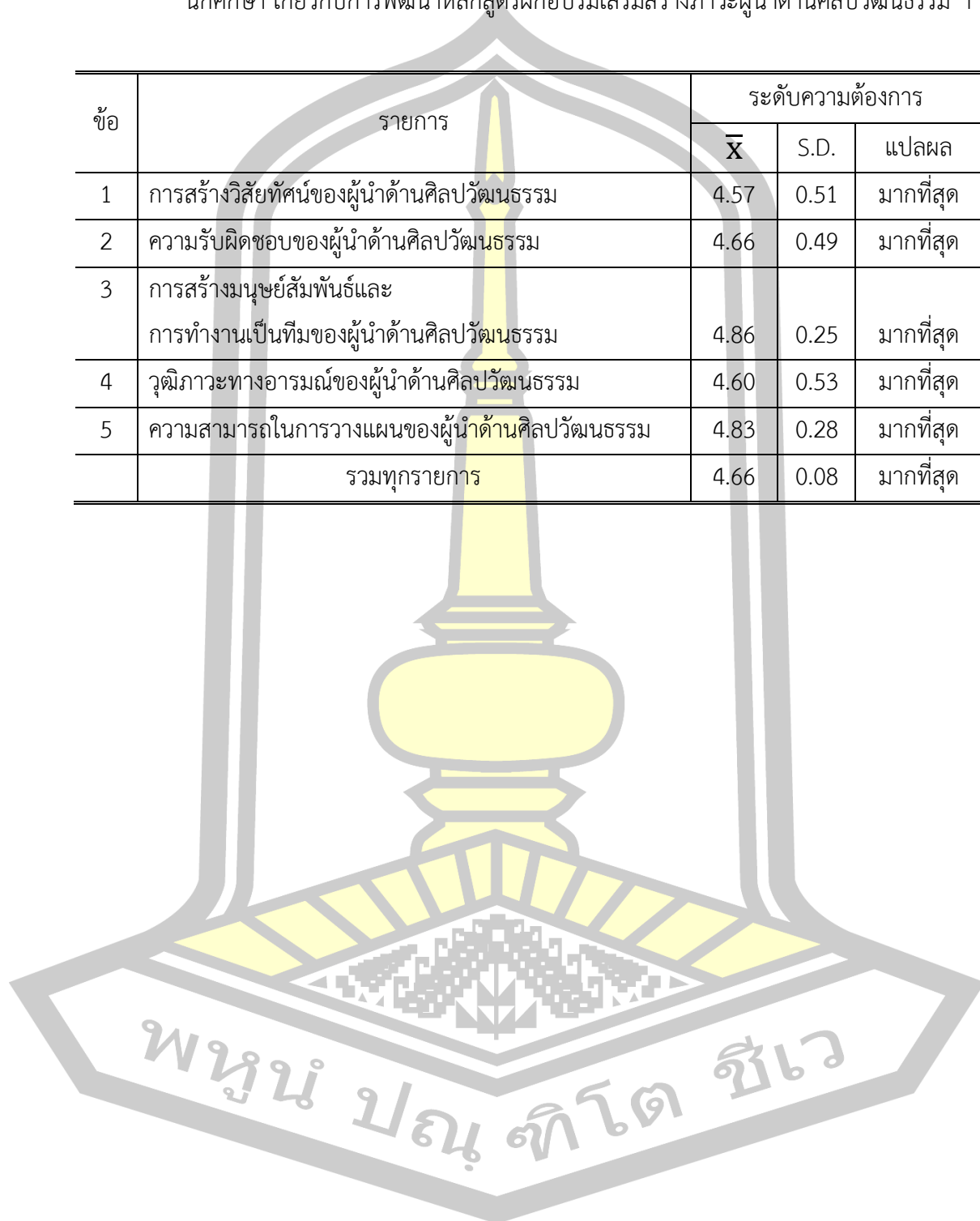


ตาราง 18 จำนวนและร้อยละความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ของ
นักศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

ความต้องการในการฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	จำนวน (n=30)	ร้อยละ
1. ถ้าจะมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม นักศึกษาต้องการที่จะเข้าร่วมหรือไม่		
ต้องการ	27	90.00
ไม่ต้องการ	0	0.00
ไม่แน่ใจ	3	10.00
รวม	30	100.00
2. นักศึกษาต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านใด		
ความรู้ความเข้าใจ	14	46.67
เจตคติ	4	13.33
ทักษะปฏิบัติ	12	40.00
รวม	30	100.00
3. นักศึกษาคาดว่าควรใช้เวลากี่วันจึงจะเหมาะสมในการฝึกอบรมให้ นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และสามารถนำผล ที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อไป		
1 วัน	2	6.67
2 วัน	5	16.67
3 วัน	23	76.67
อื่น ๆ โปรดระบุ.....	0	0.00
รวม	30	100.00
4. รูปแบบกิจกรรมที่นักศึกษาคิดว่าเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม คือ (เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)		
การบรรยาย	17	56.67
การอภิปราย	21	70.00
การศึกษาด้วยตนเอง	13	43.33
การปฏิบัติการกลุ่ม	26	86.67

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการของอาจารย์ นักวิชาการศึกษา และ
นักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ฯ

ข้อ	รายการ	ระดับความต้องการ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.57	0.51	มากที่สุด
2	ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.66	0.49	มากที่สุด
3	การสร้างมนุษย์สัมพันธ์และ การทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.86	0.25	มากที่สุด
4	วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.60	0.53	มากที่สุด
5	ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	4.83	0.28	มากที่สุด
	รวมทุกรายการ	4.66	0.08	มากที่สุด



ตาราง 20 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์สำหรับพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะ
ศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

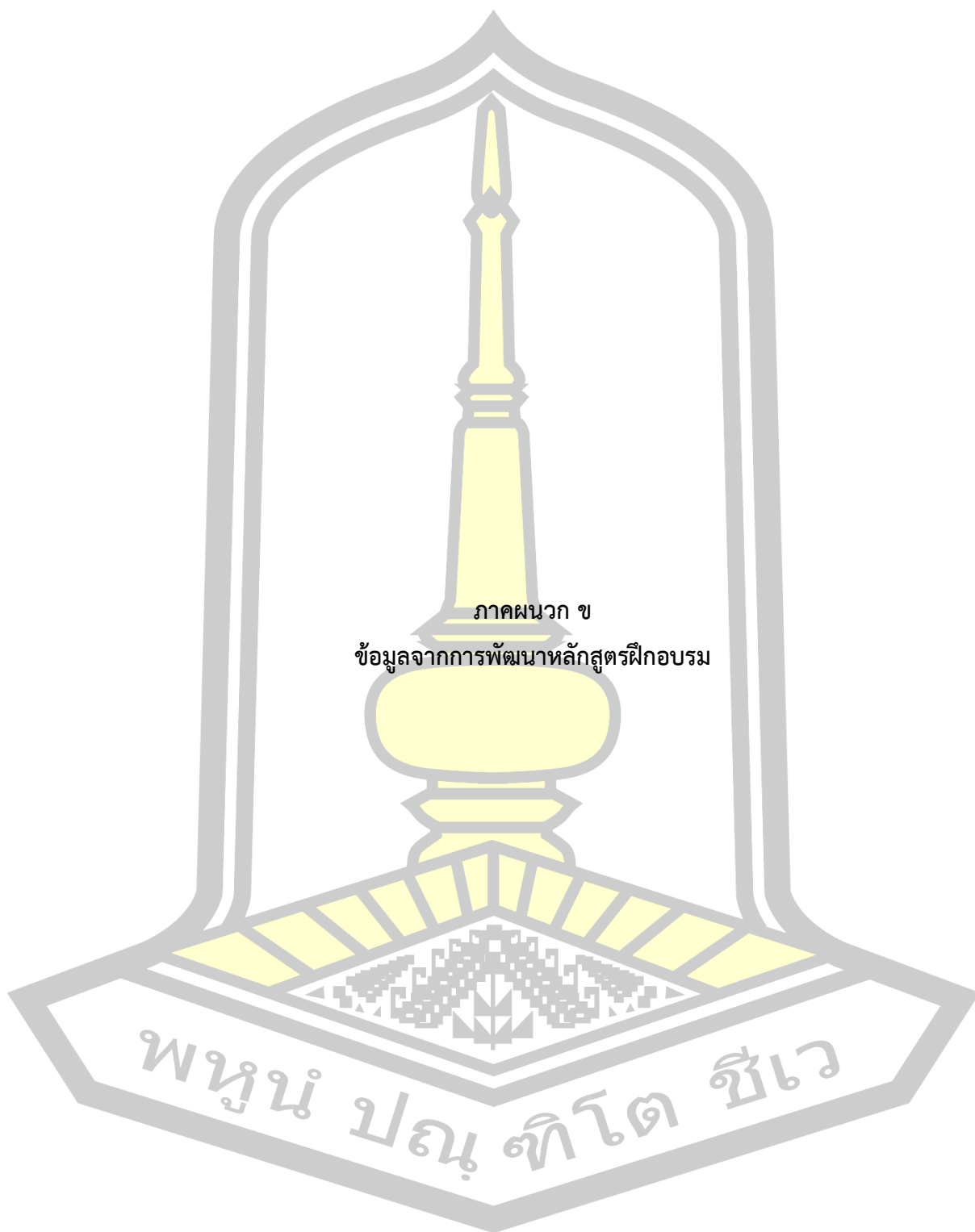
รายการ	ค่า IOC	แปลผล
1. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์	1.00	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับความต้องการด้านเนื้อหา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	0.80	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
3.1 ความสำคัญของการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.00	สอดคล้อง
3.2 แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	0.80	สอดคล้อง
3.3 การกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตรควรมีองค์ประกอบเป็น อย่างไร	1.00	สอดคล้อง
3.4 รูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นอย่างไร	0.80	สอดคล้อง
3.5 สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนใดบ้างที่เหมาะสมกับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	0.80	สอดคล้อง
3.6 รูปแบบและกระบวนการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.00	สอดคล้อง

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 21 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการ	ค่า IOC	แปลผล
1. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	0.80	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับความต้องการด้านเนื้อหา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.00	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับความต้องการในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.00	สอดคล้อง
4. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมที่ นักศึกษาคิดว่าเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม	0.80	สอดคล้อง
5. ความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	1.00	สอดคล้อง





ภาคผนวก ข
ข้อมูลจากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

ตาราง 22 ผลประเมินความเหมาะสมโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒน
ศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการ			
1.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร	4.40	0.48	มาก
1.2 ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม	4.00	0.40	มาก
1.3 ความเหมาะสมกับแนวทางในการพัฒนาโดยการฝึกอบรม	4.80	0.32	มากที่สุด
1.4 มองเห็นภาพรวมและจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ชัดเจน	4.40	0.48	มาก
รวม	4.40	0.06	มาก
2. จุดมุ่งหมาย			
2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเป็นไปได้สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จริง	4.20	0.64	มาก
2.2 มีความชัดเจนแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.60	0.48	มากที่สุด
2.3 เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง	4.60	0.48	มากที่สุด
รวม	4.47	0.07	มาก
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม			
3.1 มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา	4.80	0.32	มากที่สุด
3.2 เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา	4.80	0.32	มากที่สุด
3.3 ระยะเวลาเหมาะสมกับการฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.87	0.14	มากที่สุด
4. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม			
4.1 เนื้อหา มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.80	0.32	มากที่สุด
4.2 เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมทุกประเด็น	4.60	0.48	มากที่สุด
4.3 เนื้อหา มีความเหมาะสมสามารถนำไปสู่การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	4.80	0.32	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
รวม	4.73	0.07	มากที่สุด
5. กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม			
5.1 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ทุกขั้นตอนมีลำดับ สัมพันธ์เชื่อมโยง และต่อเนื่องกัน	4.40	0.48	มาก
5.2 การจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละขั้นตอนสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งเสริมกันและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.80	0.32	มากที่สุด
5.3 การจัดกิจกรรมฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้	4.60	0.48	มากที่สุด
รวม	4.60	0.07	มากที่สุด
6. สื่อการฝึกอบรม			
6.1 ความเหมาะสมของสื่อ สมบูรณ์ ครบถ้วน ในการนำไปพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้บรรลุจุดหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
6.2 มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมทุกประเด็น	4.80	0.32	มากที่สุด
6.3 เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวม	4.93	0.14	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล			
7.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	5.00	0.00	มากที่สุด
7.2 ใช้วิธีการวัด เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.60	0.48	มากที่สุด
7.3 มีเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน	4.60	0.48	มากที่สุด
รวม	4.73	0.21	มากที่สุด

ตาราง 23 ผลการประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒน
ศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่า IOC	แปลผล
1. หลักการ สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม	0.80	สอดคล้อง
2. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
3. โครงสร้าง เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
4. การจัดกิจกรรมฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
5. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล	0.80	สอดคล้อง
6. หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม		
6.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
6.5 การวัดประเมินผลการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7. หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
7.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
7.5 การวัดประเมินผลกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8. หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม		
8.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง
8.5 การวัดประเมินผลการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	เฉลย	ค่า IOC	แปลผล
1. วัฒนธรรมพื้นบ้านมักสืบทอดด้วยวิธีใด ก. การค้นคว้า ข. การบันทึก ค. การบอกเล่า ง. ผ่านดาวเทียม	ค	0.80	สอดคล้อง
2. วัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นต่างกันหรือคล้ายกันเกิดจากหลายสาเหตุ ยกเว้นข้อใด ก. ทรัพยากร ข. ความเชื่อ ค. ฐานะทางสังคม ง. สภาพภูมิศาสตร์	ค	0.60	สอดคล้อง
3. ข้อใดไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสรรค์วัฒนธรรม ก. น้ำท่วม ข. ภูมิอากาศ ค. รัฐบาลคอร์รัปชัน ง. ความเป็นอยู่ของประชากร	ค	0.60	สอดคล้อง
4. ใครไม่รักษาเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย ก. สัมผัสภาษาอีสานกับเพื่อน ข. เปรี้ยวแต่งกายตามแฟชั่น ค. อ้อมไหล่คุณแม่ก่อนไปโรงเรียน ง. ปอมเรียนร้องเพลงไทยลูกทุ่ง	ข	1.00	สอดคล้อง
5. เราควรรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่ออะไร ก. แสดงให้เห็นถึงความเป็นไทย ข. ผสมผสานกับวัฒนธรรมต่างชาติ ค. เป็นแบบอย่างแก่ชาวต่างชาติ ง. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์	ก	1.00	สอดคล้อง
6. ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติของการสร้างสรรค์ภูมิปัญญาโดยอาศัย ประสบการณ์ ก. ลงมือทดลองทำเอง ข. แสวงหาความรู้อยู่เสมอ ค. พัฒนางานตลอดเวลา ง. เลียนแบบผลงานผู้อื่นทุกชิ้น	ง	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลย	ค่า IOC	แปลผล
<p>7. บุคคลท่านใดมีภาวะความเป็นผู้นำศิลปวัฒนธรรม</p> <p>ก. พี่ ชอบนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนในโรงเรียน</p> <p>ข. เฟรม ชักชวนเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาส</p> <p>ค. โฟม ส่ง ดาว เข้ารับการอบรมการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>ง. พิมพ์ เป็นคนคนขยัน มุ่งมั่นในการทำงานพัฒนาผลงานศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง</p>	ง	0.80	สอดคล้อง
<p>8. ถ้าท่านต้องแสดงละครสั้นเกี่ยวกับงานประเพณีสงกรานต์ ท่านควรจัดฉากประกอบการแสดงอย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด</p> <p>ก. คนสาดน้ำบนหลังรถกระบะ</p> <p>ข. ชายหญิงสาดน้ำปะแป้งอย่างสนุกสนาน</p> <p>ค. ผู้คนมากมายต่างพากันมารดน้ำดำหัวผู้ใหญ่</p> <p>ง. ขบวนรถที่จัดอย่างสวยงามมีนางสงกรานต์นั่งอยู่</p>	ค	0.80	สอดคล้อง
<p>9. จินตนาการมีความสำคัญต่อการแสดงศิลปวัฒนธรรมอย่างไรมากที่สุด</p> <p>ก. ช่วยให้ผู้ชมสามารถคาดการณ์เรื่องราวในเรื่องใด</p> <p>ข. ช่วยให้สามารถคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ</p> <p>ค. ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้ผู้ชมจริง</p> <p>ง. ช่วยสร้างความประทับใจแก่ผู้ชม</p>	ก	1.00	สอดคล้อง
<p>10. สิ่งใดที่สะท้อนให้เราสามารถมองเห็นสภาพบ้านเมืองที่มีความสวยงาม แสดงความเป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรม</p> <p>ก. นาฏศิลป์และการละคร</p> <p>ข. ความเจริญทางเทคโนโลยี</p>	ก	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลี่ย	ค่า IOC	แปลผล
ค. การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ง. ความร่ำรวยและมั่นคงทางเศรษฐกิจ			
11. เพราะเหตุใดศิลปวัฒนธรรมไทยจึงยังคงอยู่คู่กับคนไทย ก. เพราะคนไทยตระหนักในคุณค่าจึงมีการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมไทยสืบต่อมา ข. เพราะผู้มีฐานะบางรายนิยมลงทุนจ้างการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยไปแสดง ค. เพราะชาวต่างชาติเห็นคุณค่าและชื่นชมการแสดงศิลปวัฒนธรรมของไทย ง. เพราะมีกฎหมายบังคับให้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเฉพาะทางขึ้น	ก	1.00	สอดคล้อง
12. การแสดงศิลปวัฒนธรรมเป็นศิลปการแสดงที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับสิ่งใด ก. การพัฒนาของสังคม ข. พัฒนาการของมนุษย์ ค. พัฒนาการของสิ่งมีชีวิต ง. การพัฒนาของเทคโนโลยี	ข	1.00	สอดคล้อง
13. ท่านคิดว่าการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย ควรค่าแก่การสืบสานและอนุรักษ์ไว้หรือไม่ เพราะเหตุใด ก. ควร เพราะเป็นการแสดงที่มีความสวยงาม ข. ควร เพราะเป็นศิลปะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นชาติ ค. ไม่ควร เพราะการแสดงจะค่อนข้างซ้ำและไม่สนุกสนาน ง. ไม่ควร เพราะใช้เงินลงทุนในการสร้างเครื่องประดับและเครื่องแต่งกายเป็นจำนวนมาก	ข	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลี่ย	ค่า IOC	แปลผล
<p>14. เราสามารถพัฒนารูปแบบการแสดงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างไร</p> <p>ก. แสดงความรู้สึกมากเกินธรรมชาติ</p> <p>ข. นำมาสัมพันธ์กับชีวิตจริงในแต่ละยุค</p> <p>ค. ไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคสมัยใหม่มาช่วย</p> <p>ง. แสดงแต่การแสดงที่มีชื่อเสียงและผู้ชมชอบเท่านั้น</p>	ข	0.80	สอดคล้อง
<p>15. ข้อใดแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทการแสดงศิลปวัฒนธรรมไปจากเดิม</p> <p>ก. การแต่งกายที่งดงามและประณีต</p> <p>ข. การใช้ร้านอาหารแทนโรงมหรสพ</p> <p>ค. การรักษามาตรฐานของการแสดง</p> <p>ง. การให้ความบันเทิงแก่บุคคลทั่วไป</p>	ข	1.00	สอดคล้อง
<p>16. ท่านจะมีส่วนในการสืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ได้อย่างไร</p> <p>ก. การดูภาพยนตร์เกาหลี</p> <p>ข. การร้องเพลงสากลให้ไพเราะ</p> <p>ค. การดูการแสดงคอนเสิร์ตกับเพื่อน</p> <p>ง. การชมการแสดงในโรงละครแห่งชาติ</p>	ง	0.80	สอดคล้อง
<p>17. ข้อใดคือพัฒนาการที่ชัดเจนที่สุดในการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยในปัจจุบัน</p> <p>ก. กระบวนท่ารำมาตรฐานใหม่</p> <p>ข. จำนวนฉากของการแสดง</p> <p>ค. ใช้เทคโนโลยีแสง สี เสียง</p> <p>ง. แต่งกายแบบใหม่สีสันสดใส</p>	ค	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลย	ค่า IOC	แปลผล
<p>18. นายวู้ดดีคัดลอกแผ่นซีดีบันทึกการแสดงศิลปวัฒนธรรม แล้วนำไปจำหน่าย ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนายวู้ดดีหรือไม่ เพราะเหตุใด</p> <p>ก. เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างรายได้จากอาชีพสุจริต</p> <p>ข. เห็นด้วย เพราะเป็นการช่วยเผยแพร่งานนาฏศิลป์ของไทย</p> <p>ค. ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการทำผิดกฎหมายและทำลายผู้แสดงทางอ้อม</p> <p>ง. ไม่เห็นด้วย เพราะนายวู้ดดีควรแบ่งปันผู้อื่นโดยการให้ดาวน์โหลดฟรีผ่านเว็บไซต์</p>	ค	1.00	สอดคล้อง
<p>19. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย มีความสำคัญอย่างไร มากที่สุด</p> <p>ก. ทำให้เทคโนโลยีก้าวไกล</p> <p>ข. แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ</p> <p>ค. ทำให้คนไทยรู้สึกอยากแข่งขันกับชาติตะวันตก</p> <p>ง. เป็นศิลปะที่รวมเอาศิลปะต่าง ๆ มาใช้ในการแสดง</p>	ข	1.00	สอดคล้อง
<p>20. การแสดงศิลปวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างไร</p> <p>ก. มีเนื้อเรื่องเหมือนชีวิตจริง</p> <p>ข. ใช้คนเป็นตัวเอกของเรื่อง</p> <p>ค. กล่าวถึงแต่คนที่มีชีวิต</p> <p>ง. ทำให้ชีวิตคนยืนยาว</p>	ก	0.80	สอดคล้อง
<p>21. ปัจจัยใดที่มีผลทำให้การแสดงศิลปวัฒนธรรมซบเซาลง</p> <p>ก. สภาพสังคมและวิถีชีวิต</p> <p>ข. ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>ค. นโยบายของรัฐ</p> <p>ง. ค่านิยม</p>	ง	0.80	สอดคล้อง
<p>22. ข้อใดกล่าวเกี่ยวกับการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้ถูกต้อง</p> <p>ก. จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์พบว่าการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยมีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา</p> <p>ข. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพลมาจากอารยธรรมอินเดีย เพียงอารยธรรมเดียว</p>	ก	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการประเมิน	เฉลี่ย	ค่า IOC	แปลผล
<p>ค. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสื่อความหมายให้แก่ผู้ชมชาวไทยรับรู้ได้ชาติเดียวเท่านั้น</p> <p>ง. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสะท้อนการดำเนินชีวิตของคนไทยได้</p>			
<p>23. ข้อใดที่ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงศิลปวัฒนธรรม</p> <p>ก. ค่านิยม ข. ความเชื่อ</p> <p>ค. ศาสนา ง. สภากฎมิตศาสตร์</p>	ก	0.80	สอดคล้อง
<p>24. เอกลักษณะของความงามของการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย ที่พิเศษจากความงามของศิลปะอื่น ๆ คืออะไร</p> <p>ก. เป็นผลงานที่ผู้ชมทุกคนชื่นชมอยู่ตลอดเวลา</p> <p>ข. เป็นความงามที่แสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว</p> <p>ค. เป็นผลงานศิลปะที่รวบรวมการสร้างสรรค์ศิลปะ ทุกแขนงเข้าไว้ด้วยกัน</p> <p>ง. เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ผู้ชมสามารถมีส่วนร่วมได้ในขณะที่ชม</p>	ค	1.00	สอดคล้อง
<p>25. ในการแสดงศิลปวัฒนธรรม นักเรียนคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีการประกอบ</p> <p>ก. จำเป็น เพราะช่วยเพิ่มความยิ่งใหญ่ให้กับการแสดง</p> <p>ข. จำเป็น เพราะทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจในการแสดงมากขึ้น</p> <p>ค. ไม่จำเป็น เพราะผู้ชมต้องการไปชมการแสดงมิใช่ไปนั่งฟังเพลง</p> <p>ง. ไม่จำเป็น เพราะในการแสดงจะมีเครื่องกำกับจังหวะแล้ว</p>	ค	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 25 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ของ
ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏ
ศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่า IOC	แปลผล
การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
1. ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่น	1.00	สอดคล้อง
2. มีความเฉลียวฉลาด	0.80	สอดคล้อง
3. สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้	1.00	สอดคล้อง
4. คิดนอกกรอบ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย	0.80	สอดคล้อง
5. กล้าคิดแตกต่าง กล้าทำสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์	1.00	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
6. ตรงต่อเวลา	1.00	สอดคล้อง
7. ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนตัว” เสร็จทันเวลาที่กำหนด	1.00	สอดคล้อง
8. ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนร่วม” เสร็จทันเวลาที่กำหนด	1.00	สอดคล้อง
9. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	0.80	สอดคล้อง
10. เคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงภายในกลุ่ม	1.00	สอดคล้อง
การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
11. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	1.00	สอดคล้อง
12. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	1.00	สอดคล้อง
13. สร้างความผูกพันภายในกลุ่ม	1.00	สอดคล้อง
14. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.80	สอดคล้อง
15. ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน	1.00	สอดคล้อง
วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
16. ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์	1.00	สอดคล้อง
17. มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน	1.00	สอดคล้อง
18. เลือกใช้วิธีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	1.00	สอดคล้อง
19. สร้างบรรยากาศที่ดี	0.60	สอดคล้อง
20. รู้จักการให้อภัย	1.00	สอดคล้อง

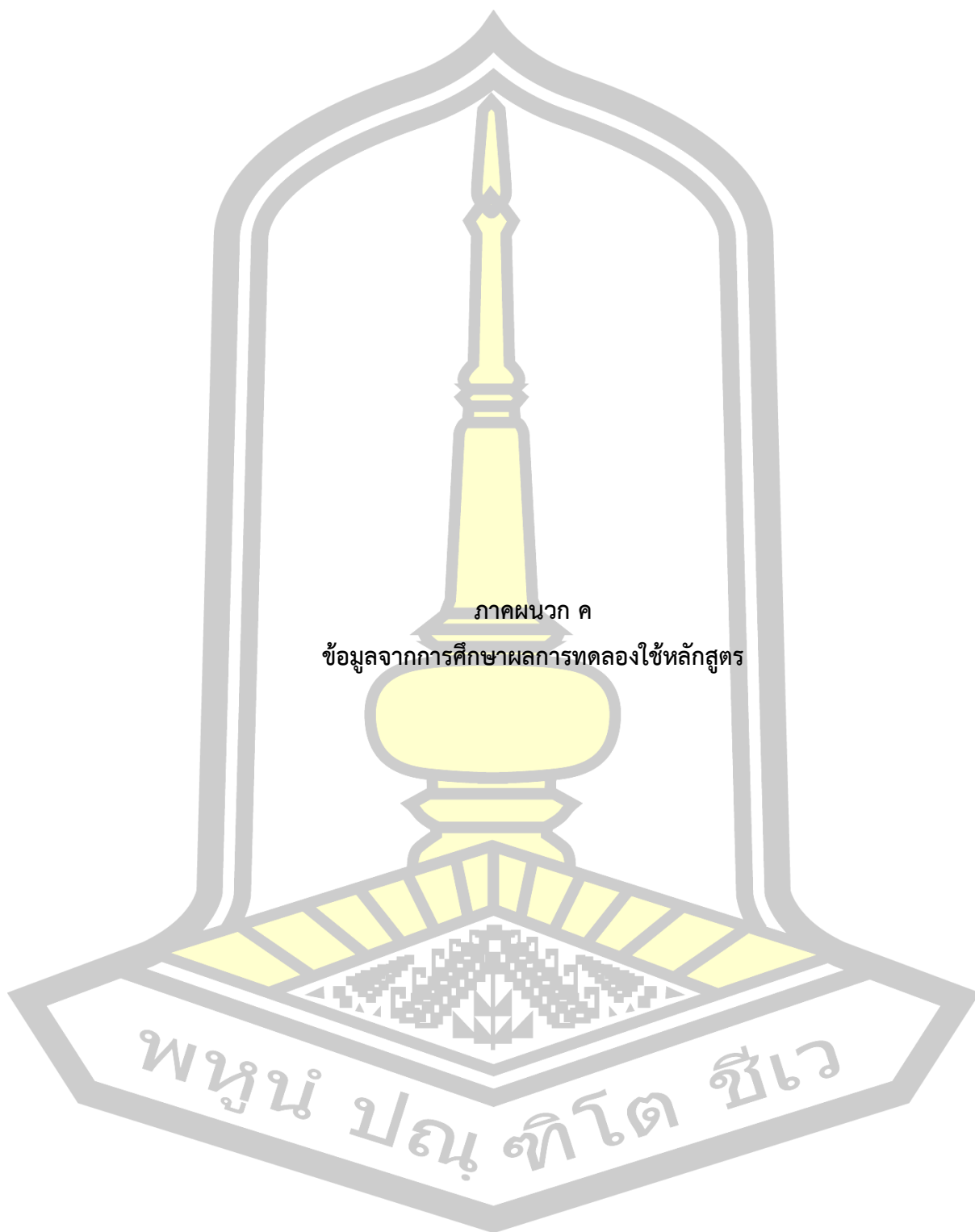
ตาราง 25 (ต่อ)

รายการประเมิน	ค่า IOC	แปลผล
ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม		
21. มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน	1.00	สอดคล้อง
22. ดำเนินการตามแผนได้เป็นอย่างดี	0.80	สอดคล้อง
23. มีการแบ่งภาระงานได้อย่างเหมาะสม	1.00	สอดคล้อง
24. บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.00	สอดคล้อง
25. ปรับเปลี่ยนแผนการทำงานอย่างรวดเร็ว	0.80	สอดคล้อง

ตาราง 26 ผลการประเมินความสอดคล้องของแบบประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จากผู้เชี่ยวชาญ

รายการประเมิน	ค่า IOC	แปลผล
1. การสื่อสารและการนำเสนอ	1.00	สอดคล้อง
2. การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ	1.00	สอดคล้อง
3. การทำงานเป็นทีม	1.00	สอดคล้อง

พหุ ประถม โท ชีเว



ภาคผนวก ค

ข้อมูลจากการศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตร

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

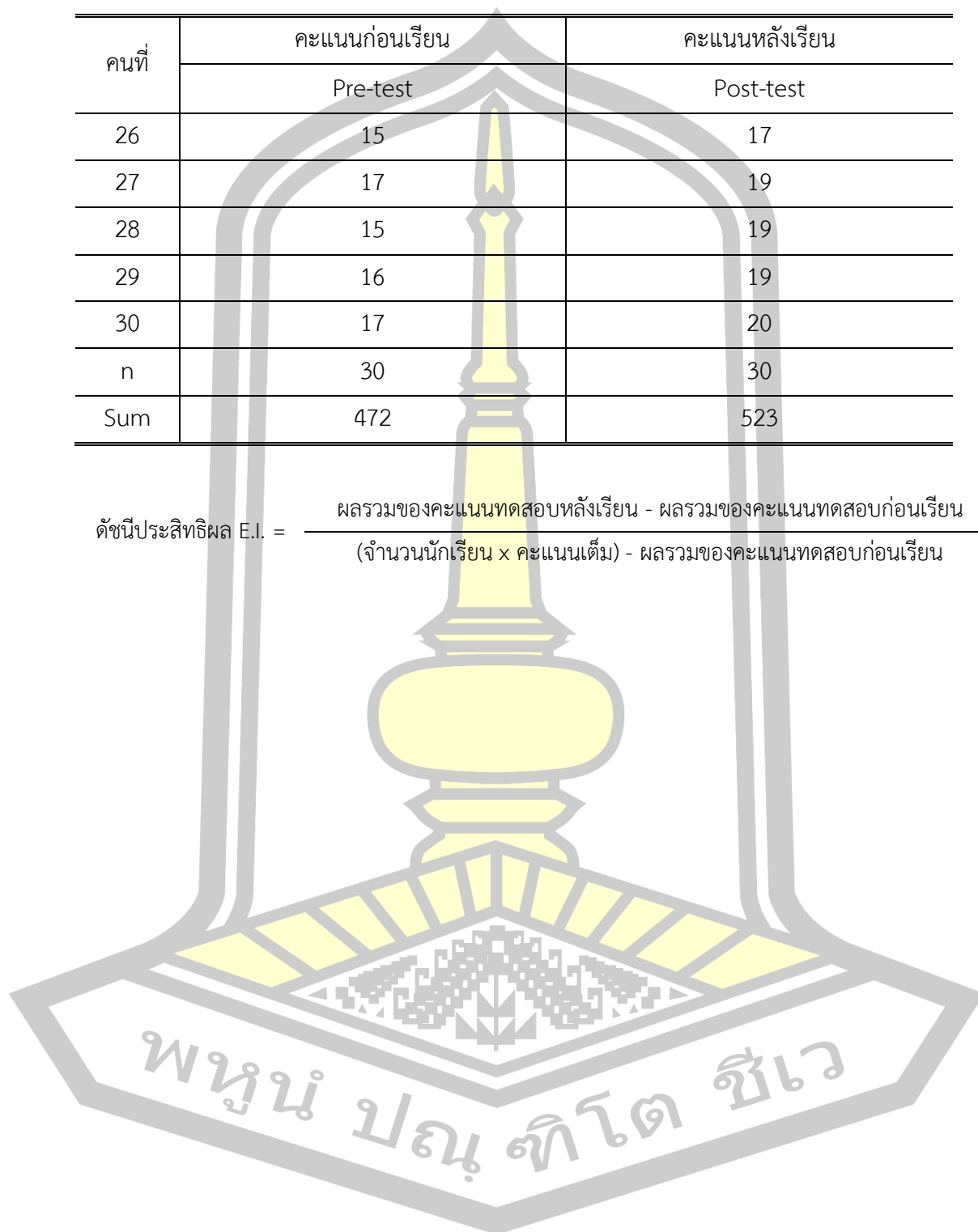
ตาราง 27 ผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒน
ศิลป์

คนที่	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน
	Pre-test	Post-test
1	17	17
2	15	17
3	14	17
4	14	16
5	15	16
6	14	20
7	15	19
8	15	16
9	16	16
10	17	16
11	19	18
12	15	17
13	14	16
14	17	16
15	15	16
16	15	17
17	17	19
18	17	17
19	16	16
20	18	16
21	19	18
22	15	17
23	14	19
24	15	19
25	14	18

ตาราง 27 (ต่อ)

คนที่	คะแนนก่อนเรียน	คะแนนหลังเรียน
	Pre-test	Post-test
26	15	17
27	17	19
28	15	19
29	16	19
30	17	20
n	30	30
Sum	472	523

$$\text{ดัชนีประสิทธิผล E.I.} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนทดสอบหลังเรียน} - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}{(\text{จำนวนนักเรียน} \times \text{คะแนนเต็ม}) - \text{ผลรวมของคะแนนทดสอบก่อนเรียน}}$$



ตาราง 28 ผลประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม

ข้อที่	กลุ่ม ที่ 1	กลุ่ม ที่ 2	กลุ่ม ที่ 3	กลุ่ม ที่ 4	รวม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสื่อสารและการนำเสนอ	5	5	4	4	18	4.50	0.50	มาก
การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ	5	5	5	4	19	4.75	0.38	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	4	5	5	4	18	4.50	0.50	มาก
รวม						4.58	0.06	มากที่สุด

ตาราง 29 ผลการประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

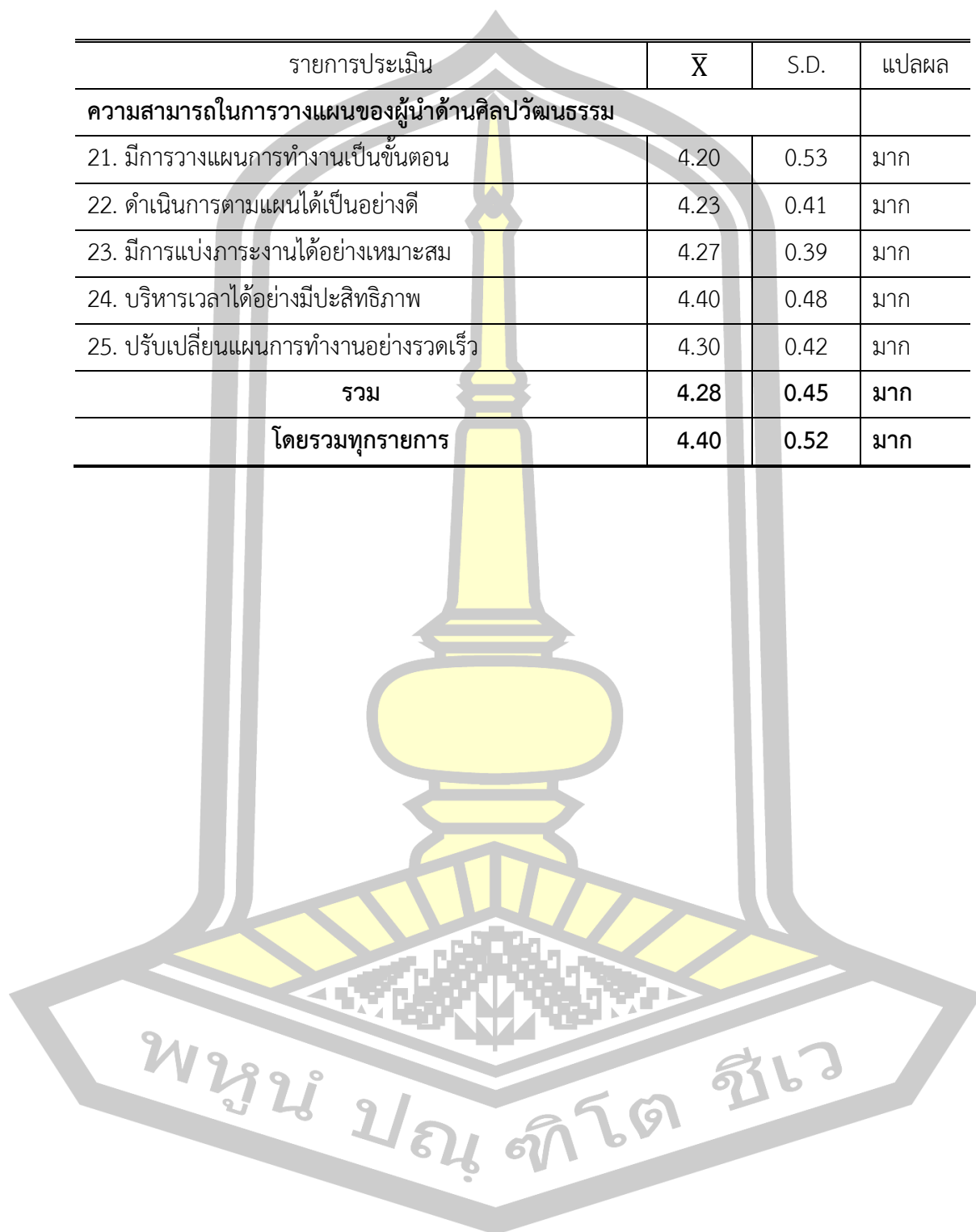
รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม			
1. ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่น	4.37	0.46	มาก
2. มีความเฉลียวฉลาด	4.57	0.49	มากที่สุด
3. สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้	4.60	0.48	มากที่สุด
4. คิดนอกกรอบ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย	4.67	0.44	มากที่สุด
5. กล้าคิดแตกต่าง กล้าทำสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	4.56	0.48	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม			
6. ตรงต่อเวลา	4.53	0.50	มากที่สุด
7. ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนตัว” เสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.33	0.49	มาก
8. ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนร่วม” เสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.60	0.48	มากที่สุด
9. รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น	4.60	0.51	มากที่สุด
10. เคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงภายในกลุ่ม	4.63	0.49	มากที่สุด
รวม	4.54	0.49	มากที่สุด
การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม			
11. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.60	0.53	มากที่สุด
12. ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.53	มากที่สุด
13. สร้างความผูกพันภายในกลุ่ม	4.33	0.67	มาก
14. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.13	0.75	มาก
15. ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน	4.10	0.66	มาก
รวม	4.34	0.63	มาก
วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม			
16. ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์	4.23	0.56	มาก
17. มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน	4.37	0.55	มาก
18. เลือกใช้วิธีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.33	0.67	มาก
19. สร้างบรรยากาศที่ดี	4.20	0.53	มาก
20. รู้จักการให้อภัย	4.23	0.46	มาก
รวม	4.27	0.55	มาก

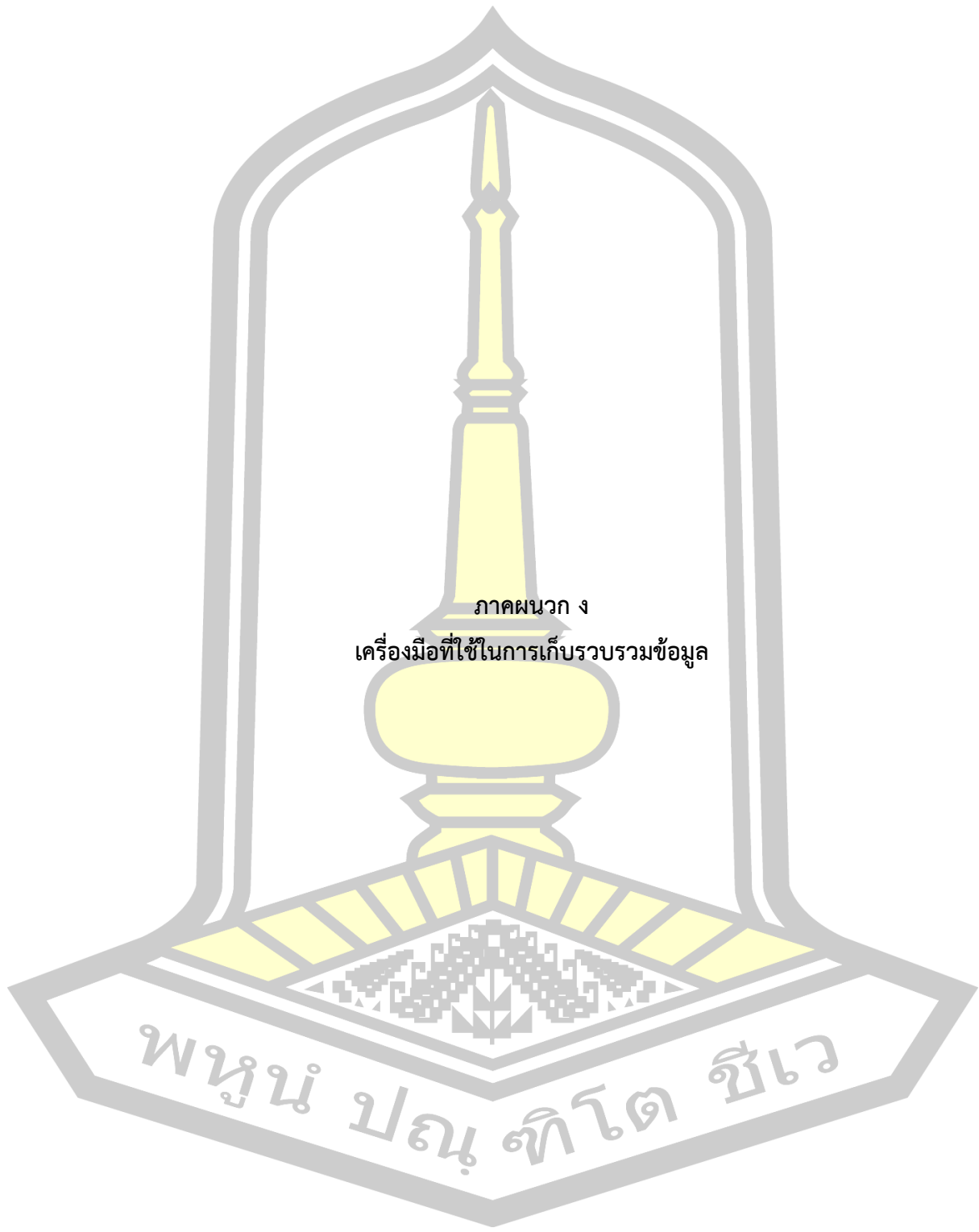
ตาราง 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม			
21. มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน	4.20	0.53	มาก
22. ดำเนินการตามแผนได้เป็นอย่างดี	4.23	0.41	มาก
23. มีการแบ่งภาระงานได้อย่างเหมาะสม	4.27	0.39	มาก
24. บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.48	มาก
25. ปรับเปลี่ยนแผนการทำงานอย่างรวดเร็ว	4.30	0.42	มาก
รวม	4.28	0.45	มาก
โดยรวมทุกรายการ	4.40	0.52	มาก



ตาราง 30 ผลการสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม ของนักศึกษาเข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าพเจ้าสนุกกับการฝึกอบรม	4.50	0.50	มาก
ทำให้ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น	4.53	0.53	มากที่สุด
ทำให้ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม	4.47	0.57	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม	1.57	0.60	น้อย
การฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจในการเป็นผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม	4.43	0.49	มาก
ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ให้คงอยู่ตลอดไป	4.63	0.46	มากที่สุด
การเป็นผู้นำทำให้ข้าพเจ้ามีความกล้าแสดงออก	4.57	0.52	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเวลาที่ฝึกอบรมมากเกินไป	1.47	0.50	น้อยที่สุด
การฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.70	0.42	มากที่สุด
ข้าพเจ้าได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมครั้งนี้มาก	4.40	0.56	มาก
การประเมินผลสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ฝึกอบรม	4.20	0.53	มาก
การอบรมครั้งนี้น่าเบื่อ	1.87	0.52	น้อย
เมื่อฝึกอบรมแล้วคิดว่าน่าจะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.40	0.60	มาก
กิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่	4.43	0.53	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกว่า การอบรมครั้งนี้เสียเวลา	1.43	0.55	น้อยที่สุด
อยากให้มีการฝึกอบรมแบบนี้อีก	4.40	0.56	มาก
ข้าพเจ้าตั้งใจที่ได้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้	4.30	0.65	มาก
อยากให้การอบรมนี้จบเร็วๆ	1.70	0.47	มาก
เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรจัดขึ้นทุกปี	4.37	0.46	มาก
เนื้อหาที่อบรมมีประโยชน์ทำให้รู้สึกชอบในการเป็นผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	4.40	0.48	มาก
โดยรวมทุกรายการ	3.74	0.53	มาก



ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว

รายชื่อเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
2. แบบสอบถามตรวจสอบความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
3. แบบประเมินคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
4. แบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
5. แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
6. แบบทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
7. แบบประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
8. แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
9. แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม



แบบสัมภาษณ์สำหรับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. วุฒิการศึกษา

() ระดับปริญญาตรี	() ระดับปริญญาโท
() ระดับปริญญาเอก	() อื่น ๆ.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน

() ผู้บริหาร	() อาจารย์
() นักวิชาการศึกษา	() อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา มากที่สุด

ข้อ	เรื่องที่ต้องการเสริมสร้าง	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
2	ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
3	การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
4	วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
5	ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

3. การกำหนดกรอบโครงสร้างหลักสูตรควรมีองค์ประกอบเป็นอย่างไร

(เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

- () หลักการ () จุดมุ่งหมาย
 () โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม () เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม
 () กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม () สื่อการฝึกอบรม
 () วัดและประเมินผล

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. รูปแบบและกระบวนการจัดการเรียนรู้ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นอย่างไร

(เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

- () การบรรยาย () การอภิปราย
 () การศึกษาด้วยตนเอง () การปฏิบัติการกลุ่ม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

พจน ปรณ ทิโต ชิว

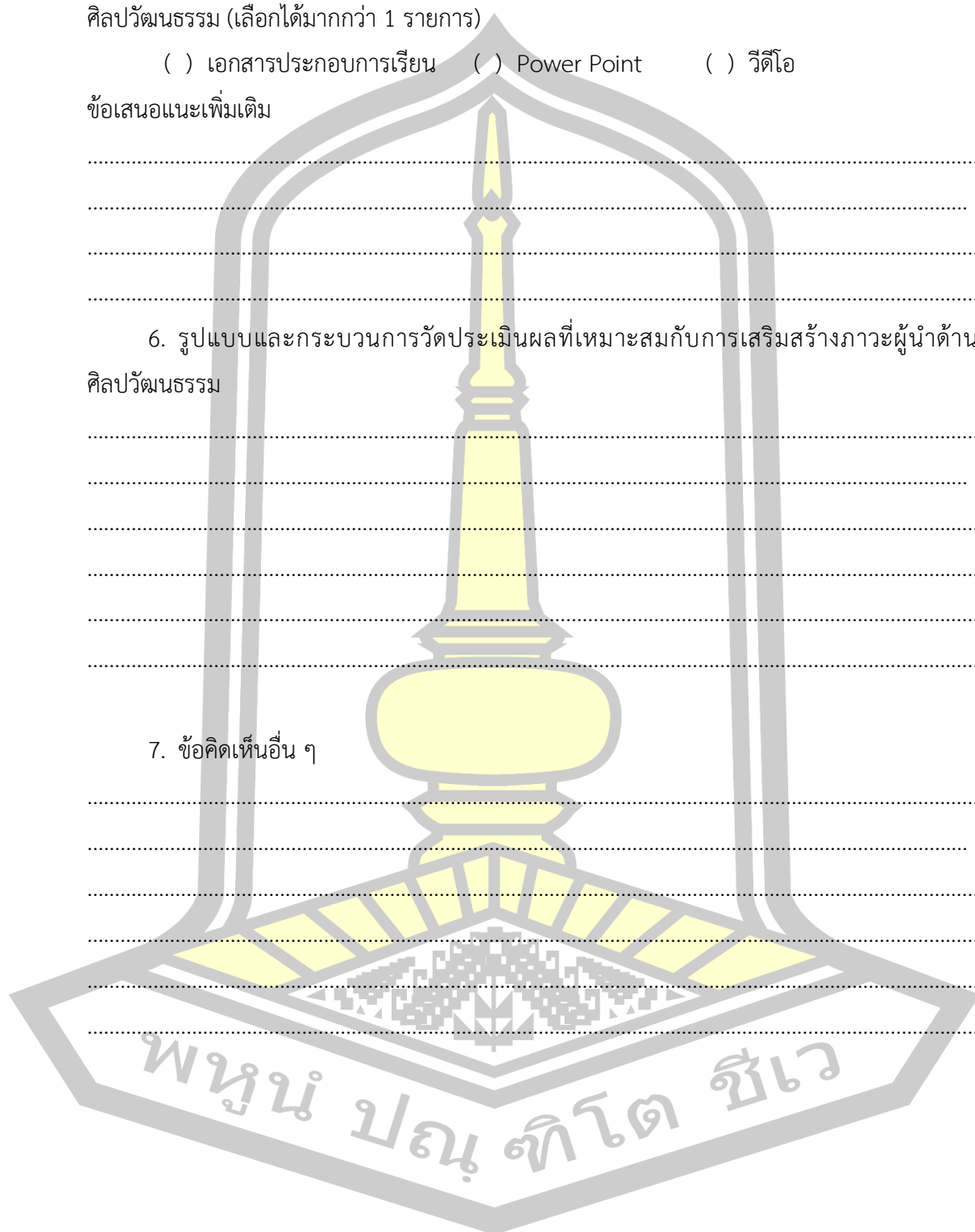
5. สื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนใดบ้างที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม (เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

() เอกสารประกอบการเรียน () Power Point () วีดีโอ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6. รูปแบบและกระบวนการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม

7. ข้อคิดเห็นอื่น ๆ



แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ และการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน

ศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในแต่ละรายการ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ชั้นปีที่กำลังศึกษา
() ชั้นปีที่ 1 () ชั้นปีที่ 2 () ชั้นปีที่ 3 () ชั้นปีที่ 4

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา มากที่สุด

ข้อ	เรื่องที่ต้องการเสริมสร้าง	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
2	ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
3	การสร้างมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
4	วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
5	ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**

คำชี้แจง : 1. ในการสำรวจในส่วนนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมของนักศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อนำข้อมูลไปพิจารณาประกอบการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาต่อไป

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการในการฝึกอบรม ของนักศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1. ถ้าจะมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม นักศึกษาต้องการที่จะเข้าร่วมหรือไม่

() ต้องการ () ไม่ต้องการ () ไม่แน่ใจ

2. นักศึกษาต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านใด

() ความรู้ความเข้าใจ () เจตคติ () ทักษะปฏิบัติ

3. รูปแบบกิจกรรมที่นักศึกษาคิดว่าเหมาะสมสำหรับการฝึกอบรม คือ (เลือกได้มากกว่า 1 รายการ)

- () การบรรยาย
() การอภิปราย
() การศึกษาด้วยตนเอง
() การปฏิบัติกรกลุ่ม

4. นักศึกษาคาดว่าควรใช้เวลากี่วันจึงจะเหมาะสมในการฝึกอบรมให้นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม และสามารถนำผลที่ได้จากกิจกรรมไปใช้ประโยชน์ต่อไป

() 1 วัน () 2 วัน () 3 วัน () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม อื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

แบบประเมินคุณภาพโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

2. ให้ท่านพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนความเหมาะสม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งที่ประเมิน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ระดับการประเมิน

5	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
4	หมายถึง	เหมาะสมมาก
3	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
2	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
1	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน และขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. หลักการ					
1.1 สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมมีเหตุผลสมควรที่จะพัฒนาหลักสูตร					
1.2 ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม					
1.3 ความเหมาะสมกับแนวทางในการพัฒนาโดยการฝึกอบรม					
1.4 มองเห็นภาพรวมและจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม ได้ชัดเจน					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					
2. จุดมุ่งหมาย					
2.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม มีความเป็นไปได้สามารถพัฒนาผู้เข้าการฝึกอบรมได้จริง					
2.2 มีความชัดเจนแสดงถึงสิ่งที่มุ่งหวังให้เกิดกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
2.3 เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					
3. โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรม					
3.1 มีความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา					
3.2 เรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา					
3.3 ระยะเวลาเหมาะสมกับการฝึกอบรม					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4. เนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรม					
4.1 เนื้อหา มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
4.2 เนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมทุกประเด็น					
4.3 เนื้อหา มีความเหมาะสมสามารถนำไปสู่การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					
5. กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรม					
5.1 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ทุกขั้นตอนมีลำดับ สัมพันธ์เชื่อมโยง และต่อเนื่องกัน					
5.2 การจัดกิจกรรมฝึกอบรมในแต่ละขั้นตอนสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งเสริมกันและเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5.3 การจัดกิจกรรมฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบรรลุจุดหมายของหลักสูตรได้					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					
6. สื่อการฝึกอบรม					
6.1 ความเหมาะสมของสื่อ สมบูรณ์ ครบถ้วน ในการนำไปพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้บรรลุจุดหมาย					
6.2 มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตรฝึกอบรมครอบคลุมทุกประเด็น					
6.3 เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ					

รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
7. การวัดและประเมินผล					
7.1 การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ฝึกอบรบ					
7.2 ใช้วิธีการวัด เครื่องมือในการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
7.3 มีเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลที่ชัดเจน					
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



แบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่าง
หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินแบบประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มีวัตถุประสงค์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาพิจารณาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป
2. ให้ท่านพิจารณาว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในส่วนต่าง ๆ ต่อไปนี้มีความสอดคล้องมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งที่ประเมิน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ระดับการประเมิน

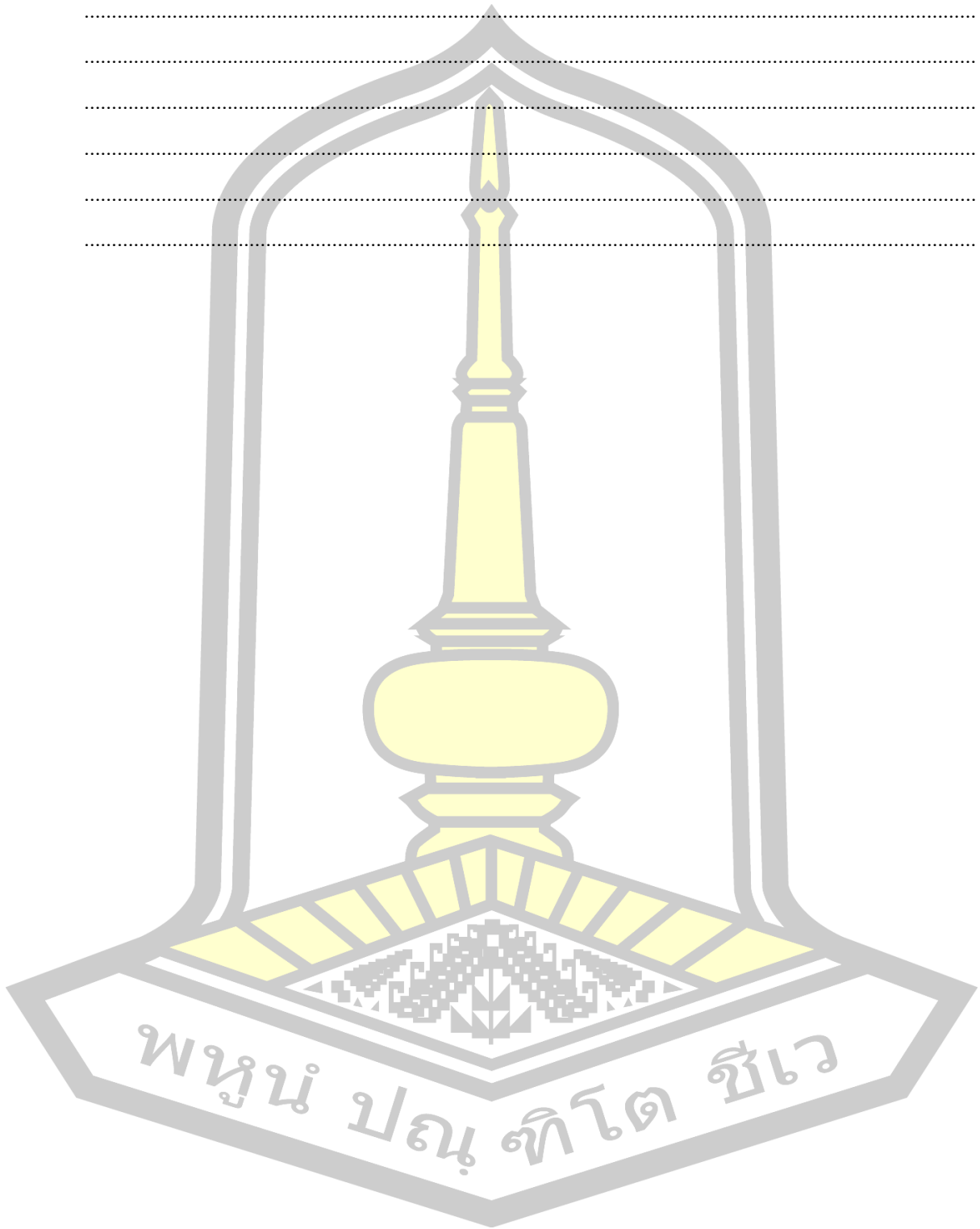
- | | | |
|----|---------|---------------------------|
| +1 | หมายถึง | มีความสอดคล้อง |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง |
| -1 | หมายถึง | ไม่มีความสอดคล้อง |

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน และขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

รายการประเมิน	ระดับความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. หลักการ สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตรฝึกอบรมกับ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม				
2. จุดประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม				
3. โครงสร้าง เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมฝึกอบรม				
4. การจัดกิจกรรมฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม				
5. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับการวัดและประเมินผล				
6. หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม				
6.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
6.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม				
6.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม				
6.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม				
6.5 การวัดประเมินผลการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
7. หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม				
7.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
7.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม				
7.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม				
7.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม				
7.5 การวัดประเมินผลกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
8. หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม				
8.1 จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				
8.2 วัตถุประสงค์การฝึกอบรมกับเนื้อหาการฝึกอบรม				
8.3 เนื้อหาการฝึกอบรมกับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม				
8.4 การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมกับสื่อการฝึกอบรม				
8.5 การวัดประเมินผลการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรม				

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ



แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง : แบบทดสอบฉบับนี้ เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบหลายตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน
ให้นักศึกษาเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. วัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นต่างกันหรือคล้ายกันเกิดจากหลายสาเหตุ ยกเว้นข้อใด

ก. ทรัพยากร	ข. ความเชื่อ
ค. ฐานะทางสังคม	ง. สภาพภูมิศาสตร์
2. ใครไม่รักษาเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมไทย

ก. สัมผัสภาษาอีสานกับเพื่อน	ข. เปรี้ยวแต่งกายตามแฟชั่น
ค. อ้อมไหล่คุณแม่ก่อนไปโรงเรียน	ง. ปอมเรียนร้องเพลงไทยลูกทุ่ง
3. เราควรรักษาศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่ออะไร

ก. แสดงให้เห็นถึงความเป็นไทย	ข. ผสมผสานกับวัฒนธรรมต่างชาติ
ค. เป็นแบบอย่างแก่ชาวต่างชาติ	ง. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์
4. ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติของการสร้างสรรค์ภูมิปัญญาโดยอาศัยประสบการณ์

ก. ลงมือทดลองทำเอง	ข. แสวงหาความรู้อยู่เสมอ
ค. พัฒนาผลงานตลอดเวลา	ง. เลียนแบบผลงานผู้อื่นทุกชิ้น
5. บุคคลท่านใดมีภาวะความเป็นผู้นำศิลปวัฒนธรรม

ก. แดง ชอบนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนในโรงเรียน
ข. ดำ ชักชวนเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาส
ค. ขาว ส่ง ดาว เข้ารับการอบรมการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรม
ง. เขียว เป็นคนคนขยัน มุ่งมั่นในการทำงานพัฒนาผลงานศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
6. ถ้าท่านต้องแสดงละครสั้นเกี่ยวกับงานประเพณีสงกรานต์ ท่านควรจัดฉากประกอบการแสดง
อย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด

ก. คนสาดน้ำบนหลังรถกระบะ
ข. ชายหญิงสาดน้ำปะแป้งอย่างสนุกสนาน
ค. ผู้คนมากมายต่างพากันมารดน้ำดำหัวผู้ใหญ่
ง. ขบวนรถที่จัดอย่างสวยงามมีนางสงกรานต์นั่งอยู่

7. เพราะเหตุใดศิลปวัฒนธรรมไทยจึงยังคงอยู่กับคนใจ
- เพราะคนไทยตระหนักในคุณค่าจึงมีการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมไทยสืบต่อมา
 - เพราะผู้มีฐานะบางรายนิยมลงทุนจ้างการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยไปแสดง
 - เพราะชาวต่างชาติเห็นคุณค่าและชื่นชมการแสดงศิลปวัฒนธรรมของไทย
 - เพราะมีกฎหมายบังคับให้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเฉพาะทางขึ้น
8. สิ่งใดที่สะท้อนให้เราสามารถมองเห็นสภาพบ้านเมืองที่มีความสวยงาม แสดงความเป็นชาติที่มีมรดกทางวัฒนธรรม
- นาฏศิลป์และการละคร
 - ความเจริญทางเทคโนโลยี
 - การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
 - ความร่ำรวยและมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ
9. การแสดงศิลปวัฒนธรรมเป็นศิลปะการแสดงที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับสิ่งใด
- การพัฒนาของสังคม
 - พัฒนาการของมนุษย์
 - พัฒนาการของสิ่งมีชีวิต
 - การพัฒนาของเทคโนโลยี
10. ท่านคิดว่าการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย ควรค่าแก่การสืบสานและอนุรักษ์ไว้หรือไม่ เพราะเหตุใด
- ควร เพราะเป็นการแสดงที่มีความสวยงาม
 - ควร เพราะเป็นศิลปะที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นชาติ
 - ไม่ควร เพราะการแสดงจะค่อนข้างซ้ำซากและไม่สนุกสนาน
 - ไม่ควร เพราะใช้เงินลงทุนในการสร้างเครื่องประดับและเครื่องแต่งกายเป็นจำนวนมาก
11. เราสามารถพัฒนารูปแบบการแสดงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างไร
- แสดงความรู้สึกมากเกินธรรมชาติ
 - นำมาสัมพันธ์กับชีวิตจริงในแต่ละยุค
 - ไม่จำเป็นต้องใช้เทคนิคสมัยใหม่มาช่วย
 - แสดงแต่การแสดงที่มีชื่อเสียงและผู้ชมชอบเท่านั้น
12. ท่านจะมีส่วนในการสืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ได้อย่างไร
- การดูภาพยนตร์เกาหลี
 - การร้องเพลงสากลให้ไพเราะ
 - การดูการแสดงคอนเสิร์ตกับเพื่อน
 - การชมการแสดงในโรงละครแห่งชาติ
13. ข้อใดคือพัฒนาการที่ชัดเจนที่สุดในการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยในปัจจุบัน
- กระบวนท่ารำมาตรฐานใหม่
 - จำนวนฉากของการแสดง
 - ใช้เทคโนโลยีแสง สี เสียง
 - แต่งกายแบบใหม่สีสันสดใส

14. นายวุฒดีคัดลอกแผ่นซีดีบันทึกการแสดงศิลปวัฒนธรรม แล้วนำไปจำหน่าย ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนายวุฒดีหรือไม่ เพราะเหตุใด
- เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างรายได้จากอาชีพสุจริต
 - เห็นด้วย เพราะเป็นการช่วยเผยแพร่ผลงานนาฏศิลป์ของไทย
 - ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการทำผิดกฎหมายและทำลายผู้แสดงทางอ้อม
 - ไม่เห็นด้วย เพราะนายวุฒดีควรแบ่งปันผู้อื่นโดยการให้ดาวน์โหลดฟรีผ่านเว็บไซต์
15. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย มีความสำคัญอย่างไร มากที่สุด
- ทำให้เทคโนโลยีก้าวไกล
 - แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ
 - ทำให้คนไทยรู้สึกอยากแข่งขันกับชาติตะวันตก
 - เป็นศิลปะที่รวมเอาศิลปะต่าง ๆ มาใช้ในการแสดง
16. การแสดงศิลปวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างไร
- มีเนื้อเรื่องเหมือนชีวิตจริง
 - ใช้คนเป็นตัวเอกของเรื่อง
 - กล่าวถึงแต่คนที่มีชีวิต
 - ทำให้ชีวิตคนยืนยาว
17. ปัจจัยใดที่มีผลทำให้การแสดงศิลปวัฒนธรรมซบเซาลง
- สภาพสังคมและวิถีชีวิต
 - ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง
 - นโยบายของรัฐ
 - ค่านิยม
18. ข้อใดกล่าวเกี่ยวกับการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้ถูกต้อง
- จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์พบว่าการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยมีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพลมาจากอารยธรรมอินเดีย เพียงอารยธรรมเดียว
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสื่อความหมายให้แก่ผู้ชมชาวไทยรับรู้ได้ชาติเดียวเท่านั้น
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสะท้อนการดำเนินชีวิตของคนไทยได้
19. เอกลักษณ์ของความงามของการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย ที่พิเศษจากความงามของศิลปะอื่น ๆ คืออะไร
- เป็นผลงานที่ผู้ชมทุกคนชื่นชมอยู่ตลอดเวลา
 - เป็นความงามที่แสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว
 - เป็นผลงานศิลปะที่รวบรวมการสร้างสรรค์ศิลปะ ทุกแขนงเข้าไว้ด้วยกัน
 - เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ผู้ชมสามารถมีส่วนร่วมได้ในขณะที่ชม

20. ในการแสดงศิลปวัฒนธรรม นักเรียนคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีเพลงประกอบ

- ก. จำเป็น เพราะช่วยเพิ่มความยิ่งใหญ่ให้การแสดง
- ข. จำเป็น เพราะทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจในการแสดงมากขึ้น
- ค. ไม่จำเป็น เพราะผู้ชมต้องการไปชมการแสดงมิใช่ไปนั่งฟังเพลง
- ง. ไม่จำเป็น เพราะในการแสดงจะมีเครื่องกำกับจังหวะแล้ว

เฉลย

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. ค | 2. ข | 3. ก | 4. ง | 5. ง |
| 6. ค | 7. ก | 8. ก | 9. ข | 10. ข |
| 11. ข | 12. ง | 13. ค | 14. ค | 15. ข |
| 16. ก | 17. ง | 18. ก | 19. ค | 20. ค |



แบบทดสอบหลังเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจง : แบบทดสอบฉบับนี้ เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบหลายตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ 20 คะแนน
ให้นักศึกษาเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

1. ข้อใดไม่ใช่คุณสมบัติของการสร้างสรรค์ภูมิปัญญาโดยอาศัยประสบการณ์
 - ก. ลงมือทดลองทำเอง
 - ข. แสวงหาความรู้อยู่เสมอ
 - ค. พัฒนาผลงานตลอดเวลา
 - ง. เลียนแบบผลงานผู้อื่นทุกชิ้น
2. บุคคลท่านใดมีภาวะความเป็นผู้นำศิลปวัฒนธรรม
 - ก. แดง ขอบนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาเผยแพร่ให้กับเพื่อนในโรงเรียน
 - ข. คำ ชักชวนเพื่อนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนทุกครั้งที่มีโอกาส
 - ค. ขาว ส่ง ดาว เข้ารับการอบรมการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรม
 - ง. เขียว เป็นคนคนขยัน มุ่งมั่นในการทำงานพัฒนาผลงานศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
3. ถ้าท่านต้องแสดงละครสั้นเกี่ยวกับงานประเพณีสงกรานต์ ท่านควรจัดฉากประกอบการแสดง
อย่างไรจึงจะมีความเหมาะสมมากที่สุด
 - ก. คนสาดน้ำบนหลังรถกระบะ
 - ข. ชายหญิงสาดน้ำปะแป้งอย่างสนุกสนาน
 - ค. ผู้คนมากมายต่างพากันมารดน้ำดำหัวผู้ใหญ่
 - ง. ขบวนรถที่จัดอย่างสวยงามมีนางสงกรานต์นั่งอยู่
4. จินตนาการมีความสำคัญต่อการแสดงศิลปวัฒนธรรมอย่างไรมากที่สุด
 - ก. ช่วยให้ผู้ชมสามารถคาดการณ์เรื่องราวในเรื่องใด
 - ข. ช่วยให้ผู้ชมสามารถคิดได้อย่างหลากหลายรูปแบบ
 - ค. ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศให้ดูสมจริง
 - ง. ช่วยสร้างความประทับใจแก่ผู้ชม
5. เพราะเหตุใดศิลปวัฒนธรรมไทยจึงยังคงอยู่คู่กับคนไทย
 - ก. เพราะคนไทยตระหนักในคุณค่าจึงมีการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมไทยสืบทอดมา
 - ข. เพราะผู้มีฐานะบางรายนิยมลงทุนจ้างการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยไปแสดง
 - ค. เพราะชาวต่างชาติเห็นคุณค่าและชื่นชมการแสดงศิลปวัฒนธรรมของไทย
 - ง. เพราะมีกฎหมายบังคับให้มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาเฉพาะทางขึ้น

13. นายวุฒดีคัดลอกแผ่นซีดีบันทึกการแสดงศิลปวัฒนธรรม แล้วนำไปจำหน่าย ท่านเห็นด้วยกับการกระทำของนายวุฒดีหรือไม่ เพราะเหตุใด
- เห็นด้วย เพราะเป็นการสร้างรายได้จากอาชีพสุจริต
 - เห็นด้วย เพราะเป็นการช่วยเผยแพร่ผลงานนาฏศิลป์ของไทย
 - ไม่เห็นด้วย เพราะเป็นการทำผิดกฎหมายและทำลายผู้แสดงทางอ้อม
 - ไม่เห็นด้วย เพราะนายวุฒดีควรแบ่งปันผู้อื่นโดยการให้ดาวน์โหลดฟรีผ่านเว็บไซต์
14. การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย มีความสำคัญอย่างไร มากที่สุด
- ทำให้เทคโนโลยีก้าวไกล
 - แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกลักษณ์ของชาติ
 - ทำให้คนไทยรู้สึกอยากแข่งขันกับชาติตะวันตก
 - เป็นศิลปะที่รวมเอาศิลปะต่าง ๆ มาใช้ในการแสดง
15. การแสดงศิลปวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์อย่างไร
- มีเนื้อเรื่องเหมือนชีวิตจริง
 - ใช้คนเป็นตัวเอกของเรื่อง
 - กล่าวถึงแต่คนที่มีชีวิต
 - ทำให้ชีวิตคนยืนยาว
16. ปัจจัยใดที่มีผลทำให้การแสดงศิลปวัฒนธรรมซบเซาลง
- สภาพสังคมและวิถีชีวิต
 - ยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง
 - นโยบายของรัฐ
 - ค่านิยม
17. ข้อใดกล่าวเกี่ยวกับการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้ถูกต้อง
- จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์พบว่าการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยมีมาตั้งแต่สมัยอยุธยา
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทยได้รับอิทธิพลมาจากอารยธรรมอินเดีย เพียงอารยธรรมเดียว
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสื่อความหมายให้แก่ผู้ชมชาวไทยรับรู้ได้ชาติเดียวเท่านั้น
 - การแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย สามารถสะท้อนการดำเนินชีวิตของคนไทยได้
18. ข้อใดที่ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงศิลปวัฒนธรรม
- ค่านิยม
 - ความเชื่อ
 - ศาสนา
 - สภาพภูมิศาสตร์

19. เอกลักษณะของความงามของการแสดงศิลปวัฒนธรรมไทย ที่พิเศษจากความงามของศิลปะอื่น ๆ คืออะไร

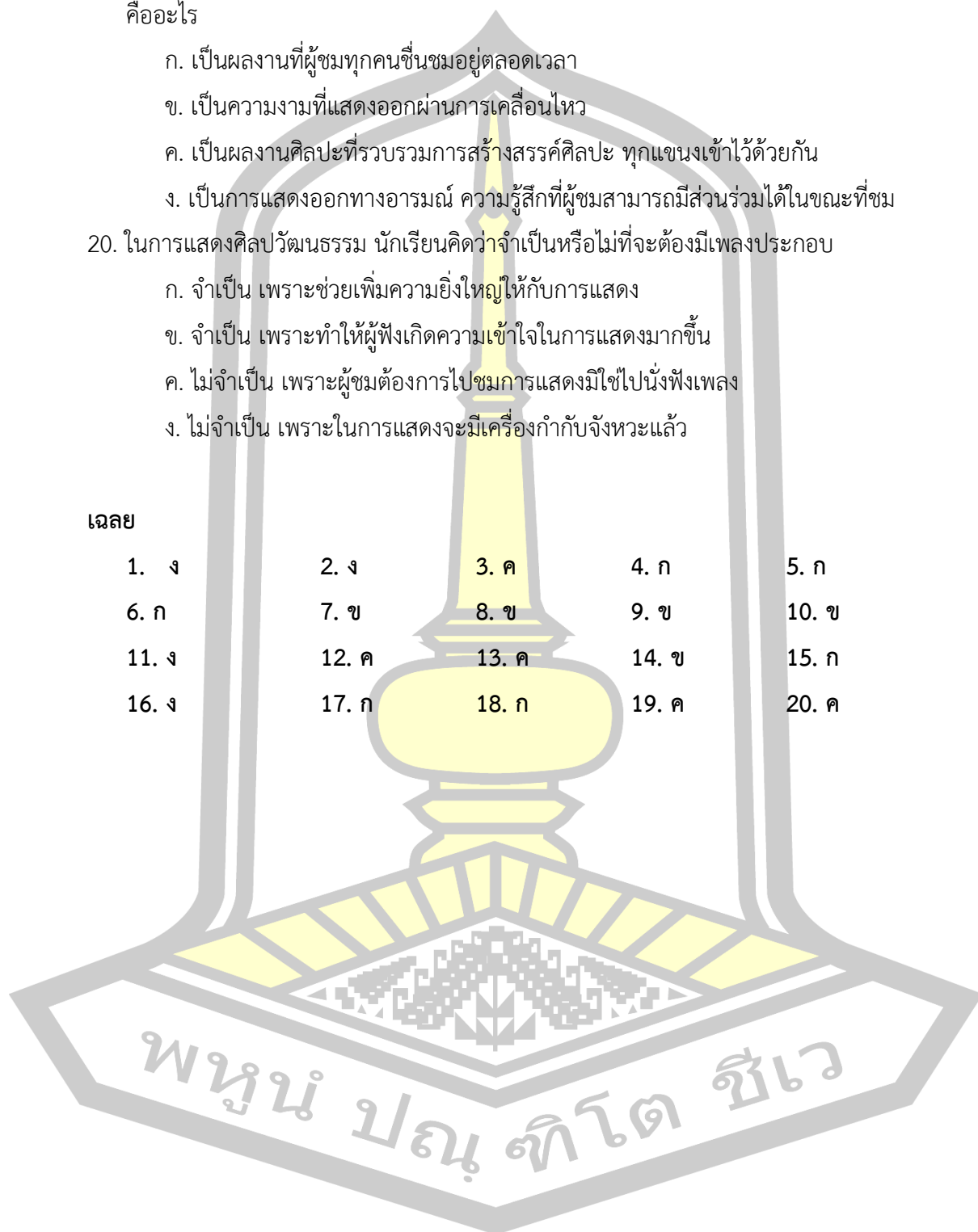
- ก. เป็นผลงานที่ผู้ชมทุกคนชื่นชมอยู่ตลอดเวลา
- ข. เป็นความงามที่แสดงออกผ่านการเคลื่อนไหว
- ค. เป็นผลงานศิลปะที่รวบรวมการสร้างสรรค์ศิลปะ ทุกแขนงเข้าไว้ด้วยกัน
- ง. เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกที่ผู้ชมสามารถมีส่วนร่วมได้ในขณะที่ชม

20. ในการแสดงศิลปวัฒนธรรม นักเรียนคิดว่าจำเป็นหรือไม่ที่จะต้องมีเพลงประกอบ

- ก. จำเป็น เพราะช่วยเพิ่มความยิ่งใหญ่ให้การแสดง
- ข. จำเป็น เพราะทำให้ผู้ฟังเกิดความเข้าใจในการแสดงมากขึ้น
- ค. ไม่จำเป็น เพราะผู้ชมต้องการไปชมการแสดงมิใช่ไปนั่งฟังเพลง
- ง. ไม่จำเป็น เพราะในการแสดงจะมีเครื่องกำกับจังหวะแล้ว

เฉลย

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. ง | 2. ง | 3. ค | 4. ก | 5. ก |
| 6. ก | 7. ข | 8. ข | 9. ข | 10. ข |
| 11. ง | 12. ค | 13. ค | 14. ข | 15. ก |
| 16. ง | 17. ก | 18. ก | 19. ค | 20. ค |



แบบประเมินการนำเสนอผลงาน

สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. ให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความถามในแต่ละข้อต่อไปนี้ มีเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งที่ประเมิน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ระดับการประเมิน

5	หมายถึง	ดีเยี่ยม
4	หมายถึง	ดีมาก
3	หมายถึง	ดี
2	หมายถึง	พอใช้
1	หมายถึง	ปรับปรุง

พหุ อนุ พิโต ชีเว

แบบประเมินการนำเสนอผลงาน กลุ่มที่

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินการนำเสนอผลงานของผู้เข้าร่วมอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	การสื่อสารและการนำเสนอ					
2	การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ					
3	การทำงานเป็นทีม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ประเมิน

ระดับการประเมิน

13 - 15	หมายถึง	ดีเยี่ยม
10 - 12	หมายถึง	ดีมาก
7 - 9	หมายถึง	ดี
4 - 6	หมายถึง	พอใช้
1 - 3	หมายถึง	ปรับปรุง

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ				
	5	4	3	2	1
การสื่อสารและการนำเสนอ	- แสดงข้อมูลและสื่อประกอบต่าง ๆ สอดคล้องกับเนื้อหา	- แสดงข้อมูลและสื่อประกอบต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา 1 ประเด็น	- แสดงข้อมูล และสื่อประกอบต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา มากกว่า 2 ประเด็น	- แสดงข้อมูล และสื่อประกอบต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา มากกว่า 3 ประเด็น	- แสดงข้อมูล และสื่อประกอบต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา มากกว่า 4 ประเด็น
	- สื่อต่าง ๆ หาย สื่อ ไม่มีความชัดเจน ผู้ฟังสามารถเข้าใจได้ ทุกประเด็น	- สื่อต่าง ๆ หาย สื่อ ไม่มีความชัดเจน ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจได้ มากกว่า 1 ประเด็น	- สื่อต่าง ๆ หาย สื่อ ไม่มีความชัดเจน ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจได้ มากกว่า 2 ประเด็น	- สื่อต่าง ๆ หาย สื่อ ไม่มีความชัดเจน ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจได้ มากกว่า 3 ประเด็น	- สื่อต่าง ๆ หาย สื่อ ไม่มีความชัดเจน ผู้ฟังไม่สามารถเข้าใจได้ มากกว่า 4 ประเด็น
	- การนำเสนอ สื่อต่าง ๆ ไม่มีการขัดข้อง	- การนำเสนอ สื่อต่าง ๆ มีการขัดข้อง 1 ครั้ง	- การนำเสนอ สื่อต่าง ๆ มีการขัดข้อง มากกว่า 2 ครั้ง	- การนำเสนอ สื่อต่าง ๆ มีการขัดข้อง มากกว่า 3 ครั้ง	- การนำเสนอ สื่อต่าง ๆ มีการขัดข้อง มากกว่า 4 ครั้ง
การนำความรู้ไปใช้ในการจัดทำโครงการ	เนื้อหาครบ ทุกหัวข้อ ที่จำเป็น ในการนำเสนอ	เนื้อหาไม่ครบ 1 หัวข้อ ที่จำเป็น ในการนำเสนอ	เนื้อหาไม่ครบ 2 หัวข้อ ที่จำเป็น ในการนำเสนอ	เนื้อหาไม่ครบ 3 หัวข้อ ที่จำเป็น ในการนำเสนอ	เนื้อหาไม่ครบ 4 หัวข้อ ที่จำเป็น ในการนำเสนอ
การทำงานเป็นทีม	ทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มและได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเท่ากัน ในทีมทุกคน	ทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มและไม่ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ในทีมทุกคน 1 คน	ทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มและไม่ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ในทีมทุกคน 3 คน	ทำงานร่วมกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มและไม่ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบ ในทีมทุกคน 3 คน	สมาชิกในกลุ่มไม่ได้แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเท่ากัน ในทีมทุกคน

แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

2. ให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความถามในแต่ละข้อต่อไปนี้มีเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด และ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งที่ประเมิน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดประกอบด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
2. ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
3. การสร้างมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
4. ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
5. วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

ระดับการประเมิน

5	หมายถึง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นเป็นประจำ
4	หมายถึง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบ่อยครั้ง
3	หมายถึง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นบางครั้ง
2	หมายถึง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมนั้นน้อยมาก
1	หมายถึง	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่แสดงพฤติกรรม

พหุ ปรุ ทิโต ชเว

แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

ชื่อ-สกุล.....ชื่อเล่น.....

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม						
1	ร่วมแสดงความคิดเห็นกับผู้อื่น					
2	มีความเฉลียวฉลาด					
3	สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้					
4	คิดนอกกรอบ ด้วยมุมมองที่แตกต่าง และถ่ายทอดให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย					
5	กล้าคิดแตกต่าง กล้าทำสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์					
ความรับผิดชอบของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม						
6	ตรงต่อเวลา					
7	ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนตัว” เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
8	ทำงานที่ได้รับมอบหมาย “ส่วนร่วม” เสร็จทันเวลาที่กำหนด					
9	รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น					
10	เคารพและปฏิบัติตามข้อตกลงภายในกลุ่ม					
การสร้างมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการทำงานเป็นทีมของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม						
11	ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดี					
12	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
13	สร้างความผูกพันภายในกลุ่ม					
14	ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
15	ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน					

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม						
16	ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์					
17	มีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน					
18	เลือกใช้วิธีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					
19	สร้างบรรยากาศที่ดี					
20	รู้จักการให้อภัย					
ความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม						
21	แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม					
22	มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น					
23	ตัดสินใจร่วมกับกลุ่มได้					
24	สร้างความน่าเชื่อถือให้กับทีมงาน					
25	แสดงความคิดเห็นในการทำงานกลุ่ม					

เกณฑ์การตัดสินคุณภาพ

21 - 25	หมายถึง	ดีเยี่ยม
16 - 20	หมายถึง	ดีมาก
11 - 15	หมายถึง	ดี
6 - 10	หมายถึง	พอใช้
0 - 5	หมายถึง	ปรับปรุง

พหุบัณฑิต ชีวะ

แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้าน
ศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

1. แบบประเมินฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
2. ให้ท่านพิจารณาว่า ข้อความถามในแต่ละข้อต่อไปนี้เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าสิ่งที่ประเมิน มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ระดับการประเมิน

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

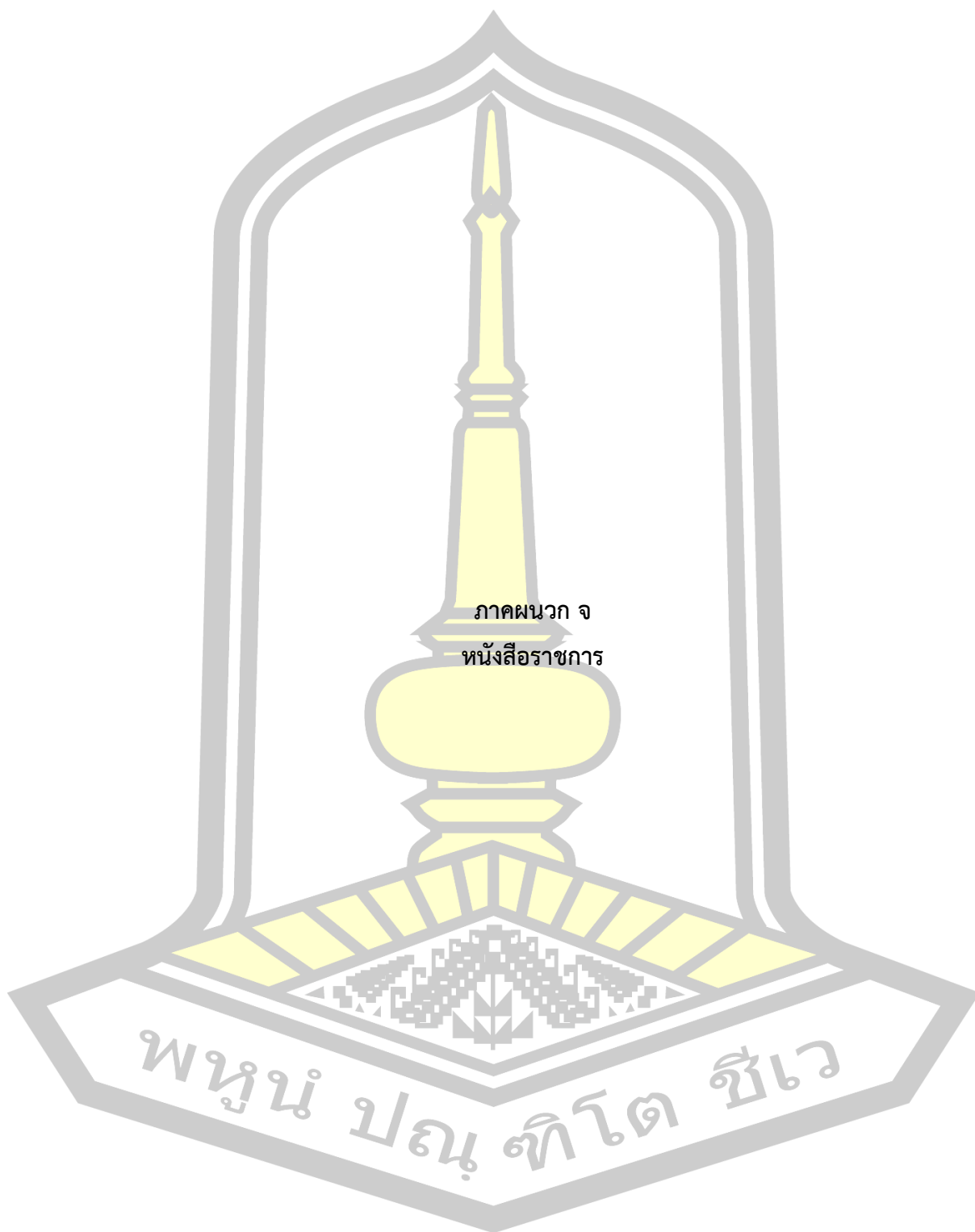
พูน ปณ ทิโต ชีเว

ลำดับ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้าสนุกกับการฝึกอบรม					
2	ทำให้ข้าพเจ้าเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น					
3	ทำให้ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกเพื่อการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
5	การฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					
6	ศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ควรอนุรักษ์ให้คงอยู่ตลอดไป					
7	การเป็นผู้นำทำให้ข้าพเจ้ามีความกล้าแสดงออก					
8	ข้าพเจ้ารู้สึกเวลาที่ฝึกอบรมมากเกินไป					
9	การฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าได้ลงมือปฏิบัติจริง					
10	ข้าพเจ้าได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมครั้งนี้มาก					
11	การประเมินผลสอดคล้องกับการจัดกิจกรรมที่ฝึกอบรม					
12	การอบรมครั้งนี้น่าเบื่อ					
13	เมื่อฝึกอบรมแล้วคิดว่าน่าจะนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
14	กิจกรรมที่ใช้ฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่แปลกใหม่					
15	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการอบรมครั้งนี้เสียเวลา					
16	อยากให้มีการฝึกอบรมแบบนี้อีก					
17	ข้าพเจ้าตั้งใจที่ได้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้					
18	อยากให้การอบรมนี้จบเร็วๆ					
19	เป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ควรจัดขึ้นทุกปี					
20	เนื้อหาที่อบรมมีประโยชน์ทำให้รู้สึกชอบในการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม					

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

.....

.....



ภาคผนวก จ
หนังสือราชการ

พหุ ประจักษ์ วิทยา

วิทยาลัยนาฏศิลป์
 ลงรับ..... ๕๘๖๕
 วันที่..... ๒๕ / ๑๑ / ๖๖
 ๑๖-๑๗-๖๖



ที่ อว 0605.5(2) / 6321

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขออนุญาตยืมจากท่านโปรดอนุญาตให้ นายชินกฤต ศรีสุข ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วิเชียร ๗๑๐.๑๗๗.
 1 คือ 1/๑๗๗๗
 ๑๗๗ ๑๗๗๗

(นายพิชิต ธรรมสมบัติ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์
 โทรศัพท, โทรสาร 0-4371-3174
 เบอร์โทรนิสิต 0803974177

อ.สมศักดิ์ ใสสะอาด

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
 รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
 คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

— รองรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

อ.กิตติ อรรถมาผล
 (นายกิตติ อรรถมาผล)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์
 ๒๕ พ.ค. ๖๖



ที่ อว 0605.5(2) / 6322

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาฏศิลป์

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายชินกฤต ศรีสุข เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิตินจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174

เบอร์โทรนิสิต 0803974177



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6320

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวพรรัตน์ บัวพัฒน์

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0803974177





ที่ อว 0605.5(2) / ว 6320

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายชัยณรงค์ ต้นสุข

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0803974177

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2) / ว 6320

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางเพชร คำแหง

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0803974177





ที่ อว 0605.5(2) / ว 6320

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวชนานันท์ สู่เสน

ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0803974177





ที่ อว 0605.5(2) / ว 6320

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ตุลาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวนันทวัน พนมเขต

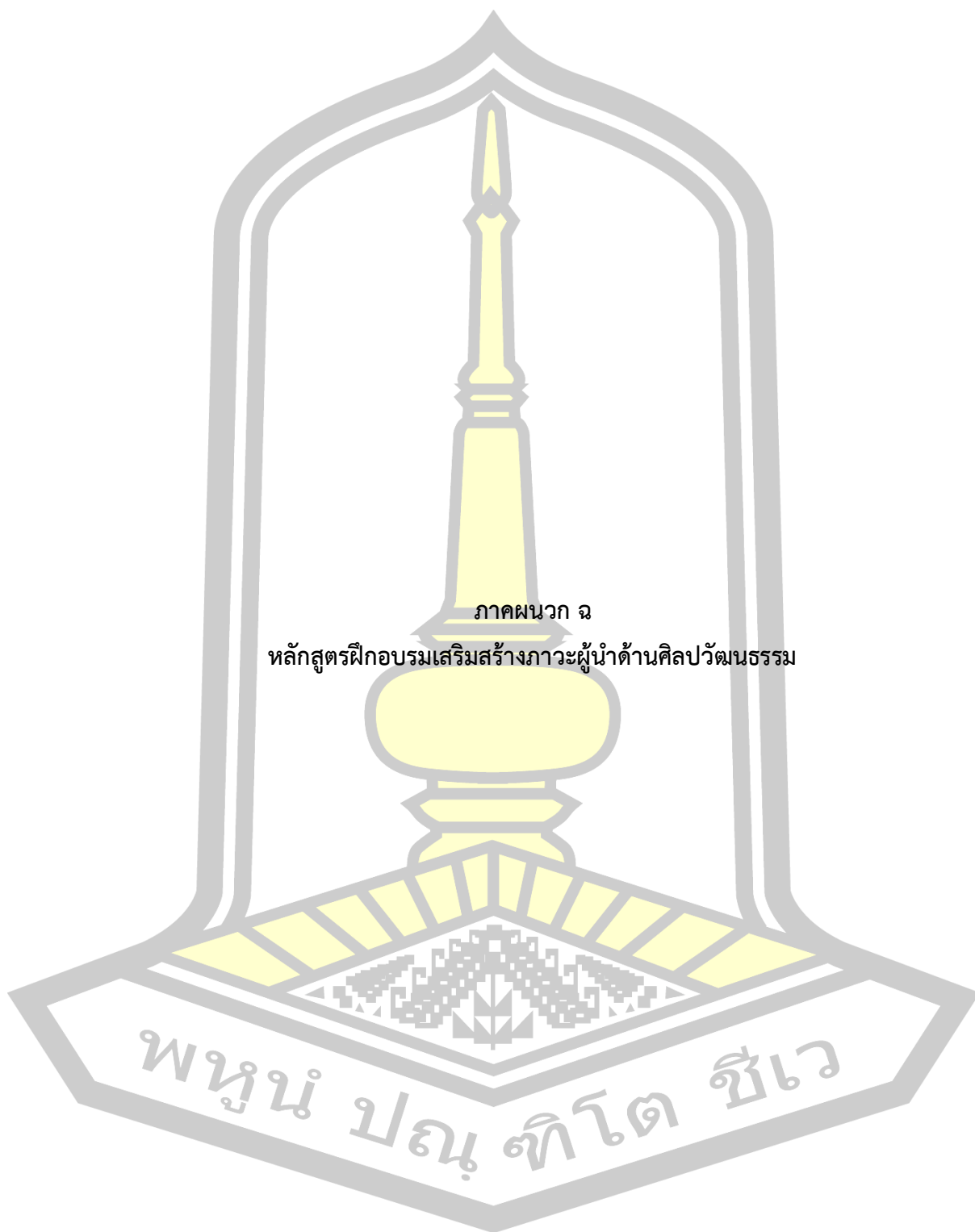
ด้วย นายชินกฤต ศรีสุข นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษาวิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ม. หลักสูตรและการสอน โดยมี ดร.ประสงค์ สายหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0803974177

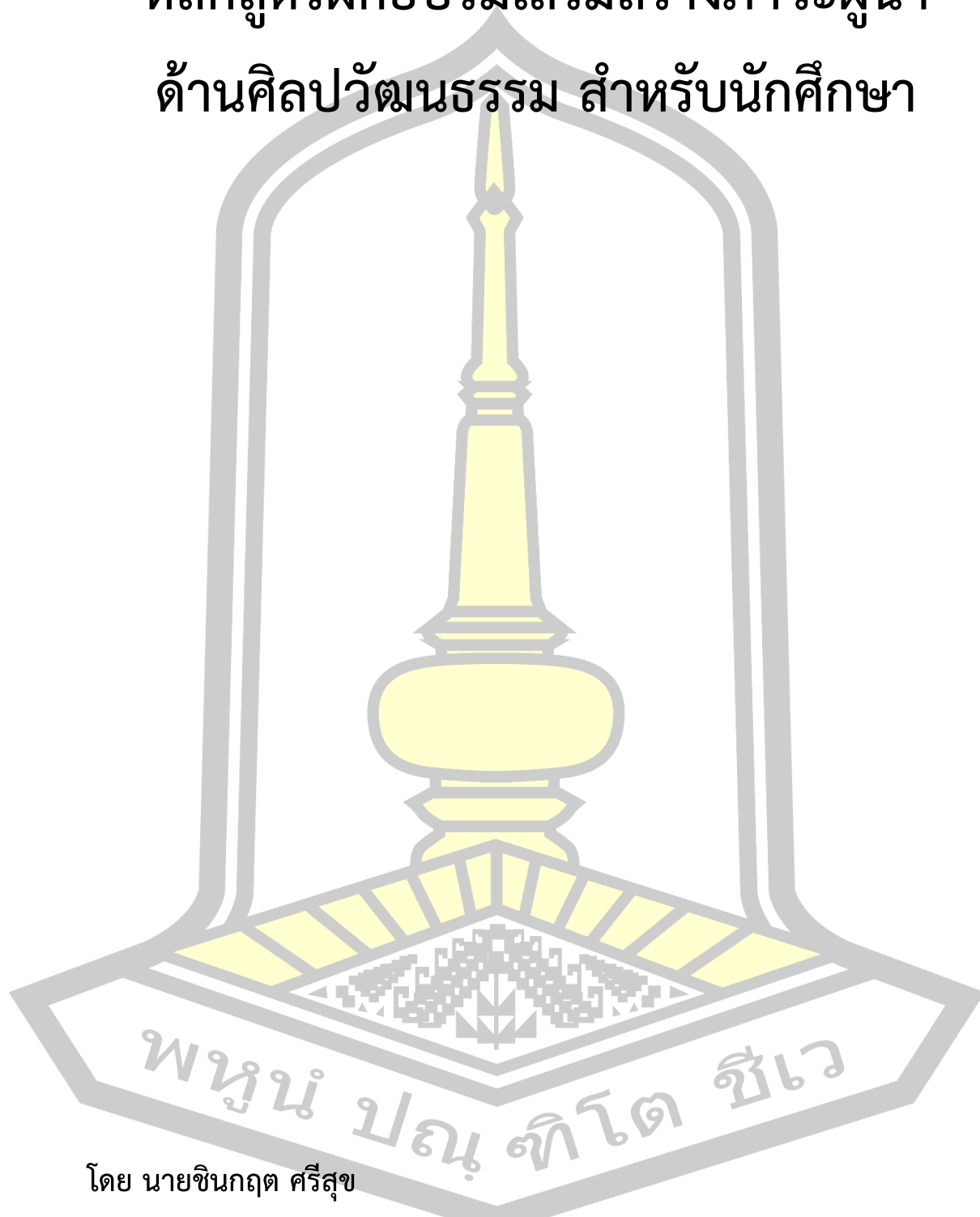


ภาคผนวก ฉ

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ ด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา



โดย นายชินกฤต ศรีสุข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่พัฒนาขึ้นนี้มีจุดประสงค์ เพื่อให้นักศึกษามีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดี สามารถสร้างสรรค์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการสืบทอด เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และได้รับการพัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในสังคมได้สืบต่อไป

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสงค์ สายหงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ชี้แนะและตรวจสอบกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ หวังว่าเอกสารฉบับนี้ จะใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ตรวจสอบพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ชินกฤต ศรีสุข



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา	
หลักการ.....	1
จุดมุ่งหมาย.....	3
โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร.....	3
กิจกรรมการเรียนรู้.....	6
สื่อประกอบการฝึกอบรม.....	7
การวัดและประเมินผล.....	7
กำหนดการการฝึกอบรม.....	7
แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม.....	9
เอกสารประกอบการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	17
หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม.....	18
หน่วยที่ 2 ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	22
หน่วยที่ 3 การเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม.....	23
แบบทดสอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	35
แบบทดสอบก่อนหลังรับการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	39
แบบประเมินการนำเสนอผลงาน.....	44
แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	47
แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม.....	50

พูน ปณ ทิโต ชีเว

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา

หลักการ

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้านศิลปวัฒนธรรม ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรมจัดการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ตลอดจนส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่นด้านศิลปะโดยใช้ระบบ และหลักเกณฑ์ที่สามารถเผยแพร่ศาสตร์ทางศิลปะได้อย่างมีศักยภาพ ถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นชาติไทย และเป็นศูนย์กลางทางศิลปะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ของทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบายด้าน ศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ 1) อนุรักษ์ เผยแพร่และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมให้แก่องค์กรและหน่วยงาน ต่าง ๆ ในระดับชาติและนานาชาติ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม 3) รวบรวมข้อมูลและผลิตสื่อด้านศิลปวัฒนธรรม 4) ให้บริการวิชาการทางด้านศิลปวัฒนธรรมอัน ทรงคุณค่าแก่สังคม 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและ กิจกรรมนักศึกษา (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2560 : 59) และเป็นสถาบันผลิตบัณฑิตทางศิลปะ เพื่อ นำศิลปะมาพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ ทำการสอน การแสดง การวิจัย และให้บริการทาง วิชาการ ตลอดจนอนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันเป็น เอกลักษณ์ของชาติรวมทั้งศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลายของชุมชนในท้องถิ่นโดยมีอัตลักษณ์ของ สถาบัน คือ สืบสาน สร้างสรรค์ งานศิลป์ และอัตลักษณ์ที่โดดเด่น คือ ผู้นำด้านงานศิลป์ นอกจากนี้ สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ยังพึงตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมไทยว่าต้องเป็นรากฐานที่ หยั่งลึกในการสร้างความสามัคคีและความมั่นคงของชาติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ ตลอดจนความภาคภูมิใจร่วมกันของคนไทยเป็นหลักให้คนในชาติประพฤติในทางที่ดีงาม กล่อมเกล้า จิตใจให้อ่อนโยน มีคุณธรรม สร้างความเจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลและองค์ประกอบ ของความเจริญในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้รักษาและดำรงความเป็นไทยไว้ ได้สืบไป (สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. 2559 : 79) ดังนั้นการผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้นำด้านงานศิลป์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ตามอัตลักษณ์ข้างต้นนั้น ฝ่ายกิจการนักศึกษา มีส่วนร่วมอย่างยิ่งในการ พัฒนานักศึกษา ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตาม อัตลักษณ์ของสถาบัน การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ จะต้องสร้าง และอาศัยประสบการณ์นอกชั้นเรียน โดยฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจกรรมพัฒนา นักศึกษา

ในด้านของสถาบันอุดมศึกษานั้น มีมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 มาตรฐานที่ 4 ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย

หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับ และประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสมตามศักยภาพและอัตลักษณ์ ของสถาบัน ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็น ไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ราชกิจจา นุเบกษา, 2561 : 20) ศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในระดับ คณาจารย์ บุคลากร ส่วนกลุ่มนิสิตนักศึกษาในนั้น มีกิจกรรมจำนวนน้อย และนิสิตนักศึกษาไม่เห็น ความสำคัญมากพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งนิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ที่ให้ความ สนใจเป็นนิสิตนักศึกษาทางด้านศิลปกรรมศาสตร์ เฉพาะกลุ่มเท่านั้น อาจจะเป็นเพราะการสื่อสาร ความหมายในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมที่ยังไม่ชัดเจน หรือความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการด้านสิ ลปวัฒนธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนในบทบาทหน้าที่ของนิสิตนักศึกษา ทำให้นิสิตนักศึกษา โดยเฉพาะศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์มองว่าศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องไกลตัว ทั้งที่ในความเป็นจริง ศิลปวัฒนธรรมไม่ใช่เรื่องของนิสิตนักศึกษาเฉพาะกลุ่ม แต่ศิลปวัฒนธรรมคือเรื่องของวิถีชีวิต การ ดำเนินชีวิตในชุมชน สังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลทุกกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรมีแนวทางสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษาเห็นความสำคัญ เข้าถึง เข้าใจใน ศิลปวัฒนธรรม มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และเข้าใจบทบาทของความเป็นนิสิตนักศึกษาต่องานด้าน ศิลปวัฒนธรรม โดยสนับสนุนให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการบริหารจัดการ ศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา คือ การเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการบริหาร จัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ไม่เพียงแค่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น โดยให้นิสิต นักศึกษามีส่วนร่วมในด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผลและด้านการร่วมใช้ ประโยชน์และคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นกับตัวนิสิตนักศึกษาเอง และนิสิตนักศึกษาจะเป็น ผู้สร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ และเกิดการสื่อสารระหว่างกลุ่มนิสิตนักศึกษาด้วยกัน ก่อให้เกิดการ เห็นความสำคัญของงานด้านศิลปวัฒนธรรม (ณิชากัทร จาวีสูตร. 2563 : 20) ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญ ยิ่งในการดำเนินกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคมหรือองค์กรซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการจูงใจ ให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พลังของกลุ่มจึงทำงานสำเร็จมากขึ้น เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะทำให้สมาชิกเกิดความศรัทธายอมรับและพร้อมที่จะ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่บุคคล ควรเริ่มเสียตั้งแต่เยาว์วัย เพื่อให้เยาวชนได้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมทำให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสามารถ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มเกิดพฤติกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนกระทั่งบรรลุจุดหมายที่วางไว้ และสามารถสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้รวมทั้งพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น (สุเวศ กลัปศรี. 2557: 132 - 140)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากร ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ที่เน้นเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความรับผิดชอบ มนุษย์สัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวางแผนของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้ศึกษามีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดี สามารถสร้างสรรค์การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อการสืบทอด เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และได้รับการพัฒนาให้เป็นบัณฑิตที่มีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในสังคมได้สืบต่อไป

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม
2. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะการเป็นผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
3. ผู้เข้าร่วมอบรมมีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ โดยมีโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร กำหนดเวลาในการฝึกอบรม จำนวน 19 ชั่วโมง ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรม การฝึกอบรม ทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
	- ชี้แจงการ ฝึกอบรม เสริมสร้างภาวะ ผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม - ทดสอบ ความรู้ก่อนการ ฝึกอบรม	1		ทำแบบทดสอบ ความรู้ก่อน ฝึกอบรม	แบบทดสอบ	- แบบทดสอบ - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
1	- ความหมาย และประเภท ของ ศิลปวัฒนธรรม - กรอบทิศทาง การส่งเสริมทาง ด้าน ศิลปวัฒนธรรม	30 นาที	1	- การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง - การปฏิบัติการ กลุ่ม - การนำเสนอ	- เอกสาร - ประการ ฝึกอบรม - Power Point	- ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
2	- ความรู้ เกี่ยวกับผู้นำ และคุณลักษณะ ของผู้นำ - เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม	2	2	- การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง - การปฏิบัติการ กลุ่ม - การนำเสนอ	- เอกสาร - ประการ ฝึกอบรม - Power Point	- ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรม การฝึกอบรม ทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
3	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเขียน โครงการสำหรับ ผู้นำทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม - ฝึกปฏิบัติการ เขียนโครงการ เพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและ เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม - การนำเสนอ โครงการ อนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม 	2	8	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรยาย - การอภิปราย - การศึกษาด้วย ตนเอง -การปฏิบัติการ กลุ่ม -การนำเสนอ 	<ul style="list-style-type: none"> - เอกสาร ประการ ฝึกอบรม - Power Point - แบบฟอร์ม การเขียน โครงการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน - แบบ ประเมิน พฤติกรรม ภาวะผู้นำ
	<ul style="list-style-type: none"> - ทดสอบ ความรู้หลังการ ฝึกอบรม - ประเมินการ ฝึกอบรม 	1:30 นาที		<ul style="list-style-type: none"> ทำแบบทดสอบ ความรู้หลัง ฝึกอบรม 	<ul style="list-style-type: none"> แบบทดสอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - แบบฝึกหัด - แบบวัดเจต คติที่มีต่อ หลักสูตร ฝึกอบรม

โครงสร้างของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

หน่วย	เนื้อหา	จำนวนชั่วโมง		กิจกรรม การฝึกอบรม ทฤษฎี	ทฤษฎี	การวัดและ ประเมินผล
		ทฤษฎี	ปฏิบัติ			
	- สรุปผลการ ฝึกอบรม เสริมสร้าง ภาวะผู้นำด้าน ศิลปวัฒนธรรม สำหรับ นักศึกษา วิทยาลัยนาฏ ศิลป์ คณะ ศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์	1				

กิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ
นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

1. ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อ
วัดความรู้ ความเข้าใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรม

2. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒน
ศิลป์ โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมในแต่ละกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย
เพื่อฝึกภาวะผู้นำตามความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

3. ทดสอบความรู้ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อ
วัดความรู้ ความเข้าใจหลังเข้ารับการฝึกอบรม และประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เพื่อทราบผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการใช้หลักสูตรฝึกอบรมมาน้อยเพียงใด

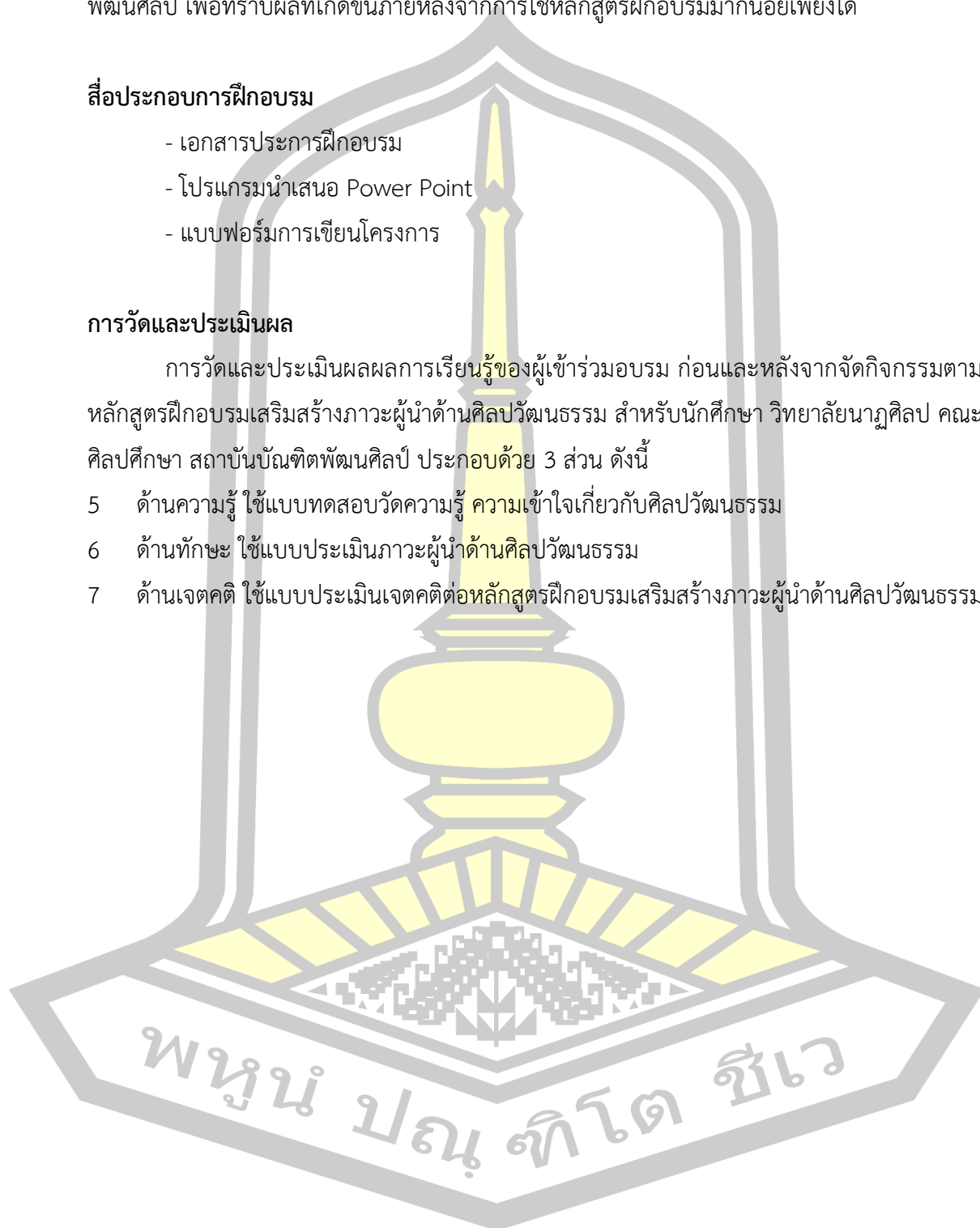
สื่อประกอบการฝึกอบรม

- เอกสารประการฝึกอบรม
- โปรแกรมนำเสนอ Power Point
- แบบฟอร์มการเขียนโครงการ

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ก่อนและหลังจากจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

- 5 ด้านความรู้ ใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม
- 6 ด้านทักษะ ใช้แบบประเมินภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
- 7 ด้านเจตคติ ใช้แบบประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม



กำหนดการ การฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์
หว่างวันที่

ณ

วันที่ 1

08:30 น.

ลงทะเบียน

09:00 น. – 09:15 น. พิธีเปิดการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษา
วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

09:15 น. – 10:00 น. - ชี้แจงการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
- ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม

10:00 น. – 10:15 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10:15 น. – 11:45 น. ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

11:45 น. – 13:00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:00 น. – 15:00 น. ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม

15:00 น. – 15:15 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15:15 น. – 17:15 น. ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม (ต่อ)

วันที่ 2

08:30 น.

ลงทะเบียน

09:00 น. – 10:30 น. แนวทางการเขียนโครงการ

10:30 น. – 10:45 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10:45 น. – 12:15 น. วิธีการเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

12:15 น. – 13:15 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:15 น. – 14:45 น. ฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่
ศิลปวัฒนธรรม

14:45 น. – 15:00 น. พักรับประทานอาหารว่าง

15:00 น. – 17:30 น. ฝึกปฏิบัติการเขียนโครงการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริม
และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม (ต่อ)

วันที่ 3

08:30 น.

ลงทะเบียน

09:00 น. – 10:30 น.

การนำเสนอโครงการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

10:30 น. – 10:45 น.

พักรับประทานอาหารว่าง

10:45 น. – 12:15 น.

การนำเสนอโครงการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

12:15 น. – 13:15 น.

พักรับประทานอาหารกลางวัน

13:15 น. – 14:45 น.

- ทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรม

- ประเมินการฝึกอบรม

14:45 น. – 15:00 น.

พักรับประทานอาหารว่าง

15:00 น. – 16:30 น.

- สรุปผลการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับ
นักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

**แผนการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม
สำหรับนักศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ คณะศิลปศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์**

หน่วย	เนื้อหา	จุดประสงค์การเรียนรู้	จำนวน ชั่วโมง
	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม - ทดสอบความรู้ก่อนการฝึกอบรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ชี้แจงรายละเอียดของการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - จุดมุ่งหมาย - การจัดกิจกรรม - การประเมินผล 2) ประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม 	1
1	<ul style="list-style-type: none"> - ความหมายและประเภทของศิลปวัฒนธรรม - กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1.) มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม 2.) สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม 	1.30
2	<ul style="list-style-type: none"> - ความรู้เกี่ยวกับผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ - การเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1) มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอความสำคัญของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำ 2) สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม 	4
3	<ul style="list-style-type: none"> - วิธีการเขียนโครงการสำหรับผู้นำทางด้านศิลปวัฒนธรรม - การนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1) สามารถวางแผนออกแบบแผนงานโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 2) สามารถนำเสนอแผนงานโครงการเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 	10

หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

ระยะเวลาในการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง 30 นาที

จุดประสงค์การเรียนรู้

เมื่อจบการฝึกอบรมหน่วยที่ 1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถดังนี้

1. มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม
2. สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

เนื้อหา

1. ความหมายและประเภทของศิลปวัฒนธรรม
2. กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

ผู้สอนและวิทยากรการฝึกอบรม

- นายชินกฤต ศรีสุข

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับ ความหมายและประเภทของศิลปวัฒนธรรม และกรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้โปรแกรมนำเสนอ Power Point โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับเอกสารประกอบการบรรยาย (30 นาที)
2. ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมออกเป็นกลุ่ม ๆ ละ 7-8 คน ให้แต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย ในหัวข้อ “กรอบทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมในอนาคต” โดยกิจกรรมจะแจกกระดาษบุฟ ให้กลุ่มละ 1 แผ่น และเตรียมนำเสนอ ความยาวไม่เกินกลุ่มละ 5 นาที โดยฝึกการมีภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม (30 นาที)
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเสนอผลงานตนเองกลุ่มละไม่เกิน 5 นาที พร้อมสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับและอภิปรายร่วมกัน (30 นาที)

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. โปรแกรม Power Point

การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม

ลำดับ	จุดประสงค์การเรียนรู้	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล	เกณฑ์ของวัดและประเมินผล
1	มีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายและนำเสนอเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม	ผลงาน	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80
2	สามารถแสดงออกให้ด้านความคิดเกี่ยวกับทิศทางการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม	การนำเสนอ	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80
3	พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม	ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80



หน่วยที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม

ความหมายของศิลปวัฒนธรรม

ความหมายของศิลปวัฒนธรรม จึงหมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ได้เรียนรู้และสร้างขึ้นรวมถึงการ แสดงเอกลักษณ์ของชาติ ที่สะท้อนถึงความเชื่อความศรัทธาและวิถีการดำรงชีวิต ค่านิยมในเรื่องต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติ สืบทอด ยกย่อง ชื่นชม และอนุรักษ์สืบต่อกันเพื่อคงความเฉพาะตัวของชาติ ไว้ผ่านทางวรรณคดี ดนตรี นาฏศิลป์ จิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรม

ประเภทของศิลปวัฒนธรรม

ประเภทของศิลปวัฒนธรรม เป็นวัฒนธรรมของความเจริญทางด้านศิลปะที่บรรพบุรุษไทย แสดงอัจฉริยะ ในด้านต่าง ๆ เช่น ทัศนศิลป์ (จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม) ดนตรี การละครและนาฏศิลป์

กรอบทิศทางส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 : 15) ที่ ระบุไว้ในหมวดที่ 5 มาตรา 57 ได้ระบุไว้ว่า รัฐต้อง (1) อนุรักษ์ พื้นฟู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและจารีตประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่นและของชาติ และจัดให้มี พื้นที่สาธารณะสำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใช้สิทธิและมีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย (2) อนุรักษ์ คุ้มครอง บำรุงรักษา พื้นฟู บริหารจัดการ และใช้หรือจัดให้มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ ให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยต้องให้ ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการและได้รับประโยชน์จากการดำเนินการ ดังกล่าวด้วยตามที่กฎหมายบัญญัติ

กระทรวงวัฒนธรรม (2559) ได้กำหนดกรอบทิศทางพัฒนาวัฒนธรรมระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาให้เป็นไปตามเป้าหมายของกรอบทิศทาง ยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกระดับจะดำเนินการพัฒนาตามกรอบทิศทางพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) เสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย 2) พัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม 3) ส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ 4) พัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล 5) พัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล ซึ่งได้วิเคราะห์ จากกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ประกอบกับกรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 กรอบทิศทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) รวมทั้งข้อเสนอของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องงานวัฒนธรรมเพื่อจัดทำกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เกี่ยวกับกรอบทิศทางตามนโยบายการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0 กับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

ประเทศไทย 4.0 เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมเศรษฐกิจไปสู่โลกด้วยความสมดุลสร้างคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” ทั้งด้านพุทธิศึกษา ศิลปะศึกษา พลศึกษา และจริยศึกษา สร้างสังคมไทยเป็น “สังคมที่เกื้อกูลและแบ่งปัน” โดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการดำเนินชีวิต และผนึกกำลังสานพลังประชารัฐ เน้นการพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง โยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา ต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ 5 กลุ่มอุตสาหกรรม เป้าหมาย ประกอบด้วย 1) กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร เกษตร และไปโอเทคโนโลยี 2) กลุ่มอุตสาหกรรมเพื่อสุขภาพ 3) กลุ่มอุตสาหกรรมอุปกรณ์อัจฉริยะและหุ่นยนต์เพื่ออุตสาหกรรม 4) กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ 5) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง

ภารกิจด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0 ได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง โดยเริ่มจากสินค้าและการบริการทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ 5 F คือ 1) อาหาร (Food) 2) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) 3) การออกแบบและแฟชั่น (Fashion) 4) มวยไทย (Fighting) และศิลปะการป้องกันตัว แบบไทย และ 5) เทศกาล ประเพณี (Festival)

2. กรอบทิศทางตามแผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กับการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม งานวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ใน 2 ประเด็นยุทธศาสตร์ กระทรวงวัฒนธรรมจะดำเนินการเพื่อสนองเป้าหมายดังกล่าวโยการ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ และสร้างค่านิยมความเป็นไทยที่ดึงมา การสืบสาน สร้างสรรค์มรดก ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย รวมทั้งการดำเนินการ เพื่อประชาชนกลุ่มเป้าหมายนำหลักธรรมทางศาสนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

3. ข้อเสนอของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.) ได้มีข้อเสนอการขับเคลื่อนและปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องด้านวัฒนธรรม โดยการพัฒนาและบรรจุหลักสูตรการเรียนการสอนด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม จริยธรรม เพื่อบ่มบ่มให้เด็กเป็นเด็กดี โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ บรรจุหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นวิชาบังคับและวิชาบังคับแกน ในสถานศึกษา ต้องเกิดจากการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวง วัฒนธรรม โดยมรการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน อาทิ กระทรวงศึกษา เป็นผู้กำหนดหลักสูตร การเรียนการสอน ระยะเวลาการเรียน การสอนที่เหมาะสม กระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินการรวบรวม ข้อมูลองค์ความรู้

4. ส่งเสริมให้มีการวางหลักสูตรการเรียนรู้อื่นๆเสริมภายในท้องถิ่นนอกเหนือจากหลักสูตรการเรียนรู้อื่นๆที่ให้แก่เด็กเยาวชนในสถานศึกษาได้ไปศึกษาองค์ความรู้และมรดกภูมิปัญญา ทางวัฒนธรรม พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น บ้านครูภูมิปัญญา บ้านปราชญ์ชาวบ้านโดยผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปราชญ์ชาวบ้าน เป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม

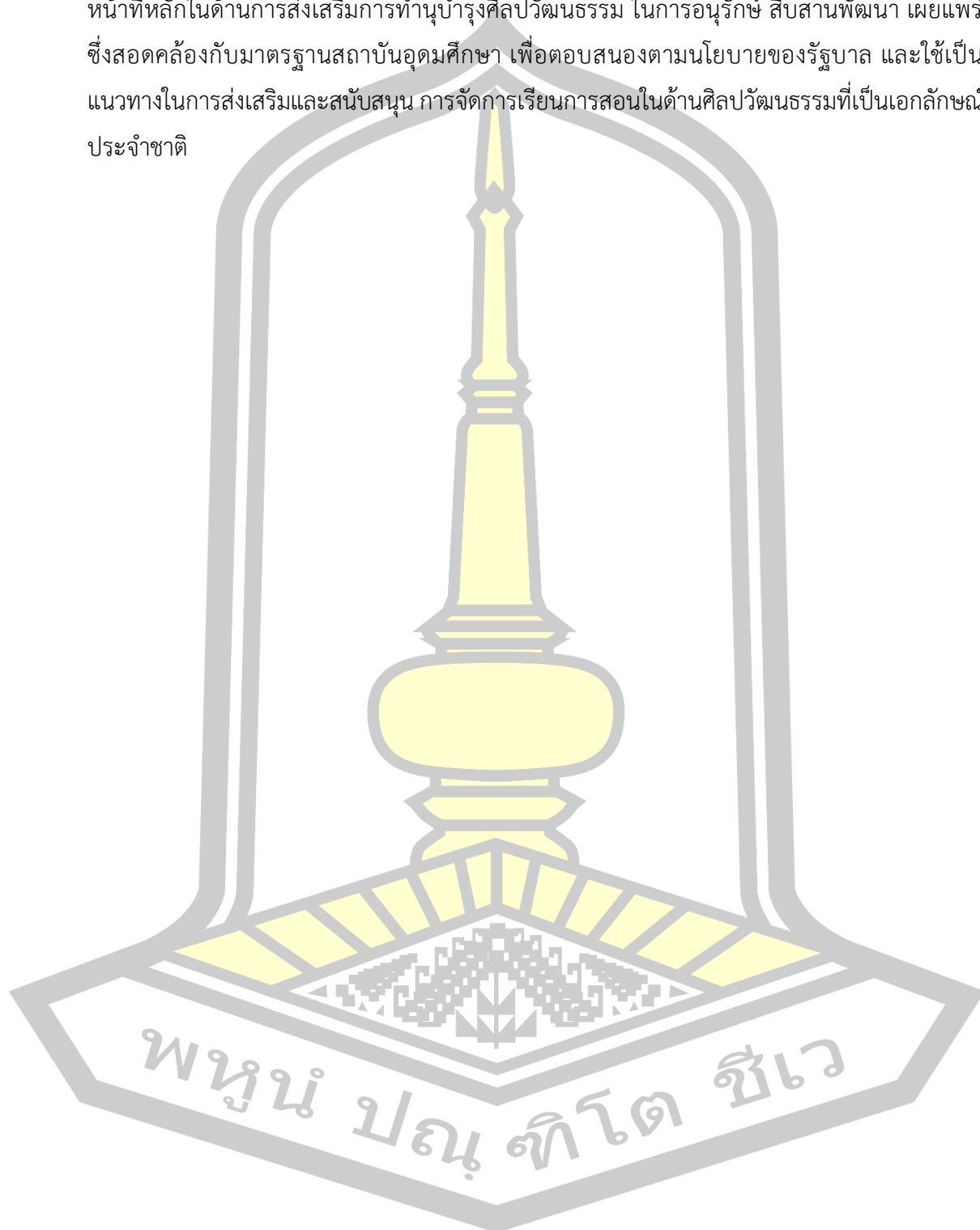
สรุปได้ว่า การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญ ในการทำงานบำรุง อนุรักษ์ พัฒนา ส่งเสริม รวมถึงนำไปพัฒนาและบรรจุอยู่ในหลักสูตรการเรียนการสอน ในด้านศิลปวัฒนธรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติให้คงอยู่ต่อไป

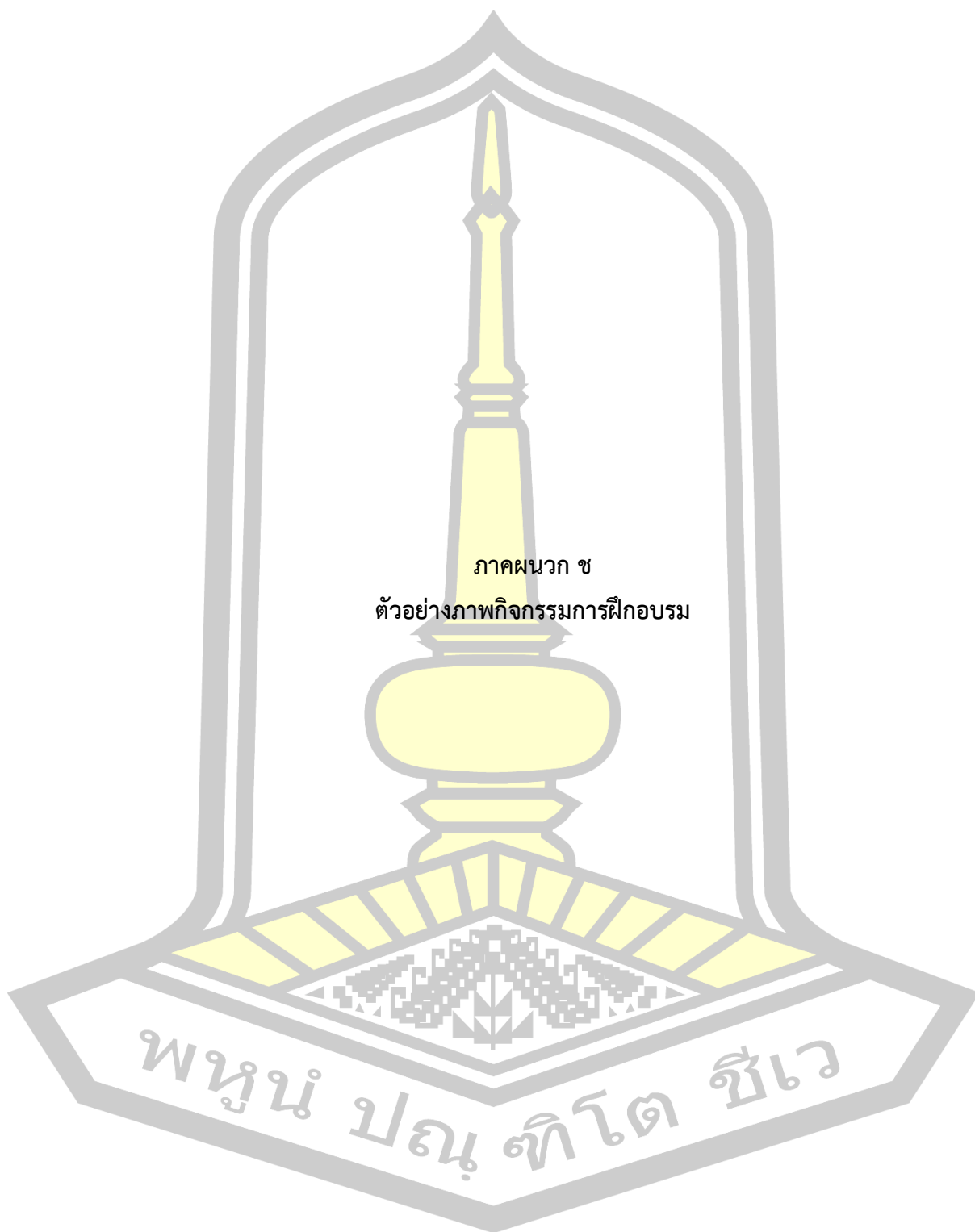
การส่งเสริมทางด้านศิลปวัฒนธรรมสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ (2560) เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดการศึกษาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ตลอดจนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านศิลปะโดยใช้ระบบ และหลักเกณฑ์ที่สามารถเผยแพร่ ศาสตร์ทางศิลปะได้อย่างมีศักยภาพ ถูกต้อง เหมาะสมกับความเป็นชาติไทย และเป็นศูนย์กลาง ทางศิลปะ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ฝ่ายศิลปวัฒนธรรมจึงกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม ดังนี้

- 1) อนุรักษ์ เผยแพร่และสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมให้แก่องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับชาติและนานาชาติ
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม
- 3) รวบรวมข้อมูลและผลิตสื่อด้านศิลปวัฒนธรรม
- 4) ให้บริการวิชาการทางด้านศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าแก่สังคม
- 5) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนและกิจกรรม นักศึกษา

สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ เป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในด้านการส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในการอนุรักษ์ สืบสานพัฒนา เผยแพร่ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เพื่อตอบสนองตามนโยบายของรัฐบาล และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนในด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ

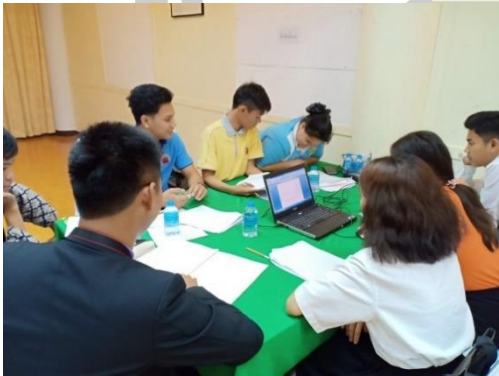




ภาคผนวก ช
ตัวอย่างภาพกิจกรรมการฝึกอบรม

พูนัน ปณ ทิโต ชีเว





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายชินกฤต ศรีสุข
วันเกิด	วันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 144 หมู่ที่ 19 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูผู้ช่วย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เลขที่ 199 แขวงคลองสามประเวศ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10520
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด พ.ศ. 2559 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พ.ศ. 2563 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว