

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ชุลีพร ทำมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2560

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

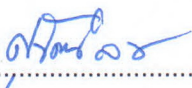
ชูลีพร ทำมา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

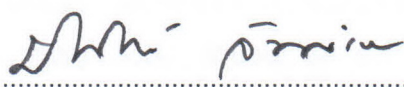
ปีการศึกษา 2560

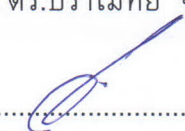
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

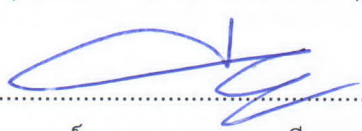
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เสนอโดย นางสาวชุลีพร ท่ามา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

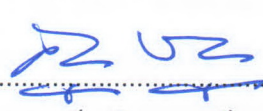

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ)
วันที่ 21 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทรเรือง)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เนติ เจลยวาเรศ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญยานู เจวียงหงส์)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์
ชื่อนักศึกษา	ชุลีพร ท่ามา
สาขาวิชา	หลักสูตรและการสอน
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และ 2) ประเมินหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ นักศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) แบบวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และ 3) แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ ที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบหลักสูตร คือ สารสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอนและการประเมินผล ผลการประเมินหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สอดคล้องและเหมาะสม
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำและพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาแกนนำ หลังจากการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมตามหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Thesis Title	A Development of a Training Curriculum for Student Leaders' Leadership and Responsibility for Freshmen's Readiness Preparation, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University
Thesis Advisors	Dr. Neti Chaloeeywares Dr. Bunyanuch Chawianghong
Name	Chuleeporn Thamma
Program	Curriculum and Instruction
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aimed to: 1) develop a training curriculum for student leaders' leadership and responsibility to prepare freshmen's readiness, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University, and 2) evaluate the training curriculum for the student leaders. The sample, selected by simple random sampling, consisted of 30 students during the 2017 academic year. The research instruments were: 1) a training curriculum, 2) a measurement form on leadership behavior, and 3) a behavioral observation form on responsibility. The data were analyzed in terms of mean, standard deviation, and t-test.

The findings were as follows:

1. The training curriculum consisted of these components: contents, learning objectives, learning activities, teaching material, and evaluation. The curriculum evaluation by the experts revealed that all the curriculum components were related and appropriate.
2. The training curriculum significantly made the student leaders' leadership and responsible behaviors after the training higher than that before the training at the .05 level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ทองแผ่ รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทรเรือง อาจารย์ ดร.เนติ เฉลยวาเรศ และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ ผู้ซึ่งกรุณาเสียสละเวลาเป็นผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีประสิทธิภาพ

ขอขอบคุณ ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทรเรือง และ ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ ผู้ซึ่งกรุณาเสียสละเวลาเป็นประธานและผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในเรื่องของสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในเรื่องของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในการทำวิจัย และคอยให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา และยังได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากบุคลากร นักศึกษาคณะครุศาสตร์ และบุคคลทุกท่านที่มีได้กล่าวนามที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีทุกท่าน ที่มีได้ออกนามในที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความรู้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในเรื่องของการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด และต้องขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนและในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูและอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ชลีพร ท่ามา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุุณุปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	12
ความหมายการพัฒนาหลักสูตร.....	14
ความสำคัญของหลักสูตร.....	15
องค์ประกอบของหลักสูตร.....	18
ความหมายของการฝึกอบรม.....	21
วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	22
ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	24
ภาวะผู้นำ.....	25
ความหมายของภาวะผู้นำ.....	25
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	30
ทักษะของผู้นำที่มงานที่มีประสิทธิภาพ.....	30
คุณสมบัติของผู้นำ.....	33
วิธีการวัดภาวะผู้นำ.....	36

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
พฤติกรรมความรับผิดชอบ.....	36
ความหมายความรับผิดชอบ.....	36
ความสำคัญของความรับผิดชอบ.....	38
พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ.....	39
วิธีการวัดความรับผิดชอบ.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
งานวิจัยภายในประเทศ.....	42
งานวิจัยต่างประเทศ.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	48
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร.....	50
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร.....	51
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน.....	59
ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร.....	63
ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร.....	65
ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร.....	66
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปผลการวิจัย.....	74
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้.....	78
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	79

	หน้า
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก หลักสูตรฝึกอบรม.....	89
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	118
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	120
ภาคผนวก จ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	128
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	138

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	60
ตาราง 2 แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ก่อน-หลัง).....	66
ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	70
ตาราง 4 แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....	70

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติ การศึกษานับว่าเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนา ผู้เรียนให้มีศักยภาพ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) การที่จะสร้างและเตรียมผลิตนักศึกษาให้เข้มแข็งและมีคุณภาพและมีศักยภาพสูงไปแข่งขัน กับนานาชาติ ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งและมีคุณภาพที่สำคัญ ยิ่งกว่านั้น คือการเตรียมการในการผลิตครูที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้คู่คุณธรรมและเป็นผู้ นำในการสร้างสรรค์ ปัจจัยที่สำคัญเกี่ยวกับการศึกษาเป็นหัวใจและวิญญาณของระบบการศึกษาที่จะ เป็นตัวชี้วัดว่าระดับคุณภาพการศึกษาจะดำเนินไปในทิศทางใด พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดไว้ในมาตรา 52 ว่า ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการ กำกับและประสานให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูรวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้ มี ความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่าง ต่อเนื่อง รัฐจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 14)

สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคน ระดับอุดมศึกษา รัฐบาลมุ่งพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก ด้วย ความเป็นเลิศในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชนและการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อนำประเทศไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและ สังคมที่พึงประสงค์ กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเร่งผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ เน้นด้านความรู้ และคุณธรรมเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2) รัฐจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาและมีนโยบายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษามีภาระหน้าที่คือ ผลิตกำลังคนออกไปพัฒนาประเทศซึ่งทุกสถาบันการศึกษา ต่างตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญในการผลิตกำลังคน ให้มีคุณภาพ ให้มีพร้อม สมบูรณ์ทั้งด้าน วิชาการ ร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่ประกอบไป ด้วยวิสัยทัศน์ คุณธรรม จริยธรรมและจิตสาธารณะ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาใน

ประเทศ ได้กำหนดการพัฒนา นักศึกษาอุดมศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) โดยได้กล่าวไว้ว่า อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนา กำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติ และสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงใน ประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ และมีจุดเน้นที่ผลิตบัณฑิต ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพตรงตามความต้องการ มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ทำให้สังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด ได้กำหนดบัณฑิตให้มีคุณภาพตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะ การวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีจิตอาสา และรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้บัณฑิตมีคุณภาพระหว่างแรงงานและเก่ง ความดี โดยเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อตนเองและสังคม สามารถปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ และผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความเป็น ผู้นำ ประกอบกับการมีความรับผิดชอบต่อ คุณธรรม ตลอดจนการรับใช้สังคม (สำนักนโยบายและ แผนการอุดมศึกษา, 2556)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา เริ่มก่อตั้งจากโรงเรียนละครีในปี พ.ศ.2463 และพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในปี พ.ศ.2547 ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มีภารกิจหลักในการเป็นสถาบัน อุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิ ปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษาการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปปะ และวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะและยังมีภาระหน้าที่หลักประการหนึ่งคือ ผลิต บัณฑิตที่มีความรู้ คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทยมีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้ง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การ ผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของ ประเทศ (สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547) สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา เยาวชน นักศึกษาและบัณฑิตในอนาคต โดยอุดมศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อ เพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชนและนักศึกษาในรูปแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (socialization) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้อง โดยปรับรูปแบบและเนื้อหาให้เหมาะสม โดยบูรณาการกิจกรรม

นอกหลักสูตรและชีวิตจริงเข้ากับหลักสูตร เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกมีความท้าทายต่อนักศึกษา มากกว่าการสอนจากตำรา โดยการพัฒนาทางด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ การนำ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม ความอดทน คุณธรรม ฯลฯ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โดยกิจกรรมเสริมหลักสูตรกำหนดให้นักศึกษาเข้าร่วมได้ตาม ความชอบ ความสนใจ จากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย แบ่งประเภทกิจกรรม ไว้ 5 ประเภท 1) กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความมี วินัย 2) กิจกรรมเสริมทักษะทางสังคม วิชาการหรือวิชาชีพ และเสริมสร้างสมรรถนะสากลบน พื้นฐานความเป็นไทย 3) กิจกรรมเสริมสร้างความภูมิใจในสถาบัน 4) กิจกรรมเสริมสร้างความ เข้าใจในพหุวัฒนธรรมและความเป็นประชาธิปไตย 5) กิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพ ซึ่ง นักศึกษาต้องเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ชั้นปีที่ 1-ปีสุดท้าย (บุญสม ศิริบำรุงสุข, 2550) และสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษา โดยสนับสนุนส่งเสริมให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาแบ่ง ออกได้เป็นสองส่วน คือ 1) การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับ ความต้องการ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ 2) การจัดกิจกรรม นักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้เพื่อให้ นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึง ประสงค์ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความรับผิดชอบ รวมทั้งทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนานักศึกษาให้มีความเป็น ผู้นำ ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการพัฒนาตัวบุคคลและพัฒนาตัวประเทศ ให้สอดคล้องนโยบาย ที่ว่าอุดมศึกษาต้องสร้างบัณฑิตที่พร้อมปรับตัว มีทักษะในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ ท่ามกลางความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมและภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีศักยภาพสูงเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ (สำนักนโยบาย และแผนการอุดมศึกษา, 2556) กล่าวคือ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี หลังจากได้รับการเรียนการสอนวิชาชีพครูจะต้องมีภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ เพื่อเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ตระหนักถึงความสำคัญของนักศึกษา ในเรื่องการเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ดังนักวิชาการ ที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาขึ้นในตัวบุคคลได้ ส่งผลให้มีการลงทุนเพื่อพัฒนาผู้นำของคน ทั้งในองค์กรที่มุ่งผลกำไรและองค์กรที่ไม่มุ่งผลกำไร(Murphy,& Datnow,2003) บทบาทสำคัญ อีกประการหนึ่งของการพัฒนาภาวะผู้นำคือ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อให้ตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการ

ดำเนินงานขององค์การได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2550) ดังนั้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่จะดำเนินไปให้ประสบความสำเร็จ และการที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความสามารถในเรื่องทักษะทางสังคม (soft skills) เช่น ภาวะการเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีม การมีจิตสาธารณะ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างประสบการณ์นอกชั้นเรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา หากแต่ในปัจจุบันคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบปัญหาการผลิตนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ในด้านภาวะผู้นำ ดังผลการประเมินของสำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีการศึกษา 2559 รายงานผลการประเมินระดับคณะ ส่วนที่ 2 สรุปการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการผลิตบัณฑิต มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี แต่จุดที่ควรขอพัฒนาของนักศึกษา คือ การประเมินการจัดกิจกรรมและการให้บริการและการประเมินผลความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา (คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2559, 2560) ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์จุดเด่น โอกาสในการพัฒนา จุดอ่อนและข้อเสนอแนะ องค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต จากการสัมภาษณ์ ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักศึกษา เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา ระบุว่าไว้ว่า ควรสร้างบุคลิกลักษณะให้นักศึกษามีความเป็นผู้นำ ระหว่างเรียนควรเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ การเข้าร่วมกิจกรรมและการจัดกิจกรรมค่ายอาสาทำให้ได้ประสบการณ์ และการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี ด้านการพัฒนานักศึกษา ควรให้นักศึกษามีการแสดงออก การนำเสนอ ทักษะการพูด การปรับตัว บุคลิกภาพและทัศนคติ (คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2559, 2560) เหล่านี้สะท้อนให้เห็นความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา รวมไปถึงการสร้างภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ซึ่งถือเป็นวัตถุประสงค์หลักของคณะครุศาสตร์และมหาวิทยาลัย

ผู้นำนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้ภาวะผู้นำร่วม ดำเนินกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เสริมการจัดการศึกษาเพื่อ พัฒนานักศึกษาตามเป้าหมายระดับชาติ อันมีแนวโน้มการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำนักศึกษาในยุคการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ที่พึงมีการไว้วางใจ เอาใจใส่กัน มีการเปลี่ยนแปลง มีการใช้อำนาจจากความกล้าหาญและความอบอุ่น รวมทั้ง ใช้การสื่อสารที่มุ่งทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน (ณัฐรัฐ ธนธิตกร, 2555, หน้า 1-10) เสริมความยั่งยืนของมหาวิทยาลัย บทบาทผู้นำกิจกรรมนักศึกษา จึงเป็นบทบาทที่สำคัญที่มีส่วนในการพัฒนานักศึกษาและผลักดันกิจกรรมนักศึกษาในด้านต่างๆ แต่นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ยังขาดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ขาดทักษะและปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งยังพบว่ายังขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งส่งผลให้การดำเนินกิจกรรม ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ปัจจุบันองค์การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีตัวแทนนักศึกษาเข้าร่วมองค์การนักศึกษาเพื่อเป็นนักศึกษาแกนนำในการทำกิจกรรมจำนวน 4 คณะ คือ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและคณะวิทยาการจัดการ จากการคัดเลือกนายก

องค์การบริหารนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ย้อนหลัง 3 ปี คือ ประจำปี การศึกษา 2558-2560 โดย 1) คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ 2119/2558 เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2558 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2558 นายกองการบริหารนักศึกษา ได้แก่ นางสาวสุภาวดี มังกรทอง นักศึกษาสาขาวิชา ภาษาอังกฤษ (ศบ.บ.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) คำสั่งมหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพ สตรี ที่ 3331/2559 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ ประจำปี การศึกษา 2559 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 นายกองการบริหารนักศึกษา ได้แก่ นายชนะ พงษ์ จันทกุล นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ 3) คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ 2830/2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการ องค์การ บริหารนักศึกษาภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2560 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2560 นายกองการบริหาร นักศึกษา ได้แก่ นางสาวสุณิสา หนองพงษ์ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนง วิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ค.บ.) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จากสถิติย้อนหลัง 3 ปี จะเห็นได้ชัดว่า นักศึกษาคณะครุศาสตร์ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี เนื่องจากนักศึกษาไม่มีความกล้าแสดงออก ขาดภาวะผู้นำ อีกทั้งไม่เห็นคุณค่า หรือความสำคัญของการทำกิจกรรม และไม่กล้าที่จะทำงานนอกเหนือจากงานในสาขาหรือใน ห้องเรียน ทำให้นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ด้อยทักษะในการเป็นผู้นำกว่าคณะอื่นๆ (ลัดดาวัลย์ ศรีนิมิตแก้ว, 2553, หน้า 3) กล่าวว่ามีบัณฑิตที่จบออกไปทำงานในองค์กรต่างๆ ส่วนมากมักจะ ขาดในเรื่อง 1) ขอบกพร่องด้านความนับถือและเกรงใจผู้อื่น 2) ขาดความอดทน 3) ขาด มนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 4) ขาดภาวะผู้นำ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ครุศาสตร์ จะต้องวางแผนการดำเนินงาน และหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษาแกนนำให้เหมาะสมกับบริบท รู้ถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองและส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะ ผู้นำและความรับผิดชอบของนักศึกษาแกนนำ โดยทำการจัดอบรมให้กับนักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ ที่เป็นคณะกรรมการกิจการนักศึกษาและหัวหน้าหมู่เรียน ของปีการศึกษา 2560 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อตัวนักศึกษา และ สามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้กับนักศึกษาครุศาสตร์ ให้ตรงตามอัตลักษณ์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียม ความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. เพื่อประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ สำหรับผู้สนใจเพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมได้
2. เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ อันจะนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงาน และหาแนวทางในการพัฒนานักศึกษาในด้านการจัดกิจกรรม ได้ตรงตามความต้องการและตรงวัตถุประสงค์

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาแกนนำ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และนักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 60 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ที่มีตำแหน่งคณะกรรมการกิจการนักศึกษา จำนวน 12 คน และหัวหน้าหมู่เรียน จำนวน 18 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำ

3.2.2 พฤติกรรมความรับผิดชอบ

4. เนื้อหาในการอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยประเมิน 2 ด้าน ได้แก่

4.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำ

4.2 พฤติกรรมความรับผิดชอบ

5. ระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 โดยใช้ระยะเวลาทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จำนวน 3 วัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมในการเรียนการสอนที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยมีขั้นตอนกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตรและ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การสร้างความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาความรู้ โดยองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมที่สำคัญประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอนและการประเมินผล

พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคล ที่มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อทำกิจกรรมตามเป้าหมายที่วางไว้และสามารถชี้นำให้เห็นข้อเสนอแนะ กระตุ้น ผลักดัน ให้นักศึกษากระตือรือร้นในการทำกิจกรรม ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

พฤติกรรมความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำของนักศึกษาหรือพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกด้วยความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ให้ดีที่สุด ด้วยความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานและทำสิ่งที่ยากลำบากอย่างไม่ย่อท้อ ด้วยความพากเพียร ความรอบคอบไม่หลีกเลี่ยงงาน ตรงต่อเวลา มีการวางแผนการทำงาน ตรวจสอบงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ตลอดจนความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และรับผิดชอบต่อส่วนรวม

นักศึกษาแกนนำ หมายถึง นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย สาขาวิชาพลศึกษาและสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนวและพลศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการกิจการนักศึกษาและหัวหน้าหมู่เรียนนักศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตรและ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีแตกต่างกันออกไป คือ ทาบา (Taba, 1962) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรควร มี 7 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการผู้เรียนของสังคม 2) การกำหนดจุดมุ่งหมาย 3) การเลือกเนื้อหาสาระ 4) การจัดรวบรวมเนื้อหาสาระ 5) การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 6) การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) การประเมินผลเพื่อตรวจสอบดูกิจกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ที่จัดไว้

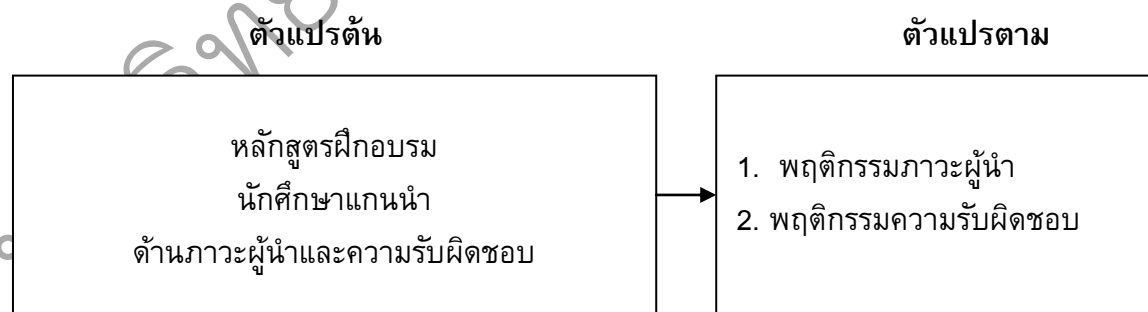
บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ ทั้งนี้ เซเลอร์, อเล็กซานเดอร์, และเลวีส์ (Saylor, Alexander, & Lewis, Hunkins, 1974, p.30) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน ขั้นตอนการพัฒนา คือ 1) กำหนดเป้าหมายประสงค์ 2) ออกแบบหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 4) การประเมินผลหลักสูตร ซึ่งมีความคล้ายกับการพัฒนาหลักสูตรของ สุภาพร เทศวิรัช (2548, หน้า 11) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 3) ขั้นตอนการทดลองใช้หลักสูตร และ 4) ขั้นตอนการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร นอกจากนี้ พระมหาประนอม ทองไพบุลย์ (2549, บทคัดย่อ) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้ เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin, 1997, pp. 271-299) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบคือ 1) ผู้นำแบบอัตตนิยมหรืออัตตา (autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายแน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำ คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire leaders) ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ โดยลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ลีเคิร์ท เรนีส (Likert Rensis, 1984, pp. 90-95) ภาวะผู้นำ ประกอบด้วย แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลการตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ 1) แบบใช้อำนาจ (exploitive-authoritative) 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benevolent-authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (consultative-authoritative) และ 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (participative-authoritative) สอดคล้องกับ เฟดเดอร์, และกาเซีย (Fiedler, & Gracia, 1987) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญ 2) โครงสร้างของงาน และ 3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้ที่เห็นงานเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ แบล็ค, และแมคแคน (Blake, & McCanse, 1991, p. 29) ภาวะผู้นำ มี 5 แบบได้แก่ 1) แบบมุ่งงาน (task-oriented/ authority compliance) 2) แบบมุ่งคนสูง (country club management) 3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) 4) แบบทางสายกลาง (middle of the road management) และ 5) แบบทำงานเป็นทีม (team management) กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธ์ภาพผู้นำและผู้ตามดีมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ มีนักวิชาการให้ความหมายต่าง ๆ กัน โดย ไชยรัตน์ ปรานี (2551, อ้างถึงใน กาญจนา ไชยพันธุ์, และคนอื่น ๆ, 2552) พฤติกรรม

ความรับผิดชอบ แบ่งประเภทความรับผิดชอบไว้ 2 ประเภทคือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง คือ การรับรู้บทบาทของตนรู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด ยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดี และผลเสียและ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม คือ ภาระหน้าที่ของบุคคล การกระทำของบุคคลใด บุคคลหนึ่งบุคคลทุกคนต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติต่อสังคม คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่พลเมือง ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความรับผิดชอบต่อโรงเรียนและความรับผิดชอบต่อเพื่อน สอดคล้องกับพินัยศ เงินวิมณะ (2560, อ้างถึงใน กรมวิชาการ, 2554, หน้า 196) พฤติกรรมความรับผิดชอบ แบ่งประเภทได้ 2 ประเภท คือ 1) ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง รู้จักหน้าที่ของตนเอง และ 2) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การรู้จักฐานะความรับผิดชอบต่อตนเองต่อสังคม ได้แก่ รับผิดชอบต่อครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติ และบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปและสังเคราะห์ออกมาดังนี้ ขั้นตอนการจัดทำหลักสูตร มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร โดยภาวะผู้นำดีและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ มีโครงสร้างของงานชัดเจน ถ้าสัมพันธ์ภาพผู้นำและผู้ตามดี ผู้นำสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ และพฤติกรรมความรับผิดชอบ แบ่งประเภทได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และรับผิดชอบต่อสังคม ผู้วิจัยจึงได้นำมาทำเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบต่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ดังปรากฏดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำและพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าก่อนฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายการพัฒนาหลักสูตร
 - 1.2 ความสำคัญของหลักสูตร
 - 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตร
 - 1.4 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.5 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.6 ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
2. ภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทักษะของผู้นำที่ม่งานที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.4 คุณสมบัติของผู้นำ
 - 2.5 วิธีการวัดภาวะผู้นำ
3. พฤติกรรมความรับผิดชอบ
 - 3.1 ความหมายความรับผิดชอบ
 - 3.2 ความสำคัญของความรับผิดชอบ
 - 3.3 พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ
 - 3.4 วิธีการวัดความรับผิดชอบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การศึกษาหลักสูตรถือว่าเป็นแม่บทที่มีความสำคัญยิ่งในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และหลักสูตรที่ดีต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตามความเหมาะสมของยุคสมัยตามเหตุการณ์ ได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของ หลักสูตร ต่างกันดังนี้

รุจิร ภูสาระ (2551, หน้า 1) “หลักสูตร” มาจากคำภาษาละตินว่า “Racecourse” แต่เมื่อนำมาใช้ในทางการศึกษาคำว่า “หลักสูตร” มีความหมายได้หลายอย่าง แต่เดิมมีความหมายว่าเป็นรายการกระบวนวิชา ต่อมาคำนี้ได้ขยายความออกไปมากขึ้น นักพัฒนาหลักสูตรที่มีความเชี่ยวชาญจะสามารถอธิบายความหมายได้กว้างขวางกว่านักพัฒนาหลักสูตรที่มีแนวคิดดั้งเดิม ซึ่งมักจะให้ความหมายของหลักสูตรแคบๆ เช่น ที่กล่าวมาแล้ว ความหมายของหลักสูตรที่มาจากคนๆ เดียวมีมากมาย ตัวอย่างเช่น หลักสูตรคือแผนการเรียน หลักสูตรประกอบด้วย เป้าหมาย และจุดประสงค์เฉพาะที่จะนำเสนอและจัดการเนื้อหา ซึ่งจะรวมถึงแบบของการเรียน การสอนตามจุดประสงค์ และท้ายที่สุดจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ของการเรียน

ชวลิต ชูกำแหง (2551, หน้า 15) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน มีทั้งส่วนที่เป็นเอกสารหลักฐาน กระบวนการที่ใช้ในการเรียน การสอน การจัดกิจกรรม สื่อวัสดุต่างๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา

ฉันท ชาติทอง (2552, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ความรู้ต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการหรือแผนซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

บุญเลียง ทุมทอง (2553, หน้า 8-11) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระที่จัดให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรในฐานะที่เป็นวิชาและเนื้อหาสาระนั้นหมายถึง วิชาและเนื้อหาสาระที่กำหนดให้ผู้เรียนต้องเรียนในชั้นและระดับต่างๆ หรือกลุ่มวิชาที่จัดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น หลักสูตรเตรียมแพทย์ หลักสูตรวิทยาศาสตร์ หลักสูตรธุรกิจ หลักสูตรตัดเสื้อและหลักสูตรการเลี้ยงสุกร ฯลฯ

2. หลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารหลักสูตรกลุ่มหนึ่ง จัดให้กับคนอีกกลุ่มหนึ่ง ประกอบด้วย จุดหมาย หลักการ โครงสร้าง เนื้อหาสาระ อัตราเวลาเรียน กิจกรรม ประสบการณ์และการประเมินผล การเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีเจตคติที่ดีในการอยู่ร่วมกันมีพฤติกรรมตามที่กำหนดในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวคิดนี้จะเน้นหลักสูตรในฐานะที่เป็นเอกสารเป็นรูปเล่ม ซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ เอกสารหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร

3. หลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จะให้แก่ผู้เรียนแนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้แก่ผู้เรียนนี้ เป็นการมองหลักสูตรในลักษณะของกิจกรรมที่ครูและ

นักเรียนจัดขึ้น หรือกิจกรรมการเรียนการสอนชนิดต่างๆ ที่เตรียมไว้ และจัดให้แก่นักเรียนโดยโรงเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนด ความเข้าใจ เจตคติ ทักษะต่างๆ อันแสดงถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่ควรจัดให้แก่ผู้เรียนจะต้องปรากฏอยู่ในหลักสูตรอย่างชัดเจน หลักสูตรหมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้ผู้เรียน

4. หลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียน แนวคิดของหลักสูตรในฐานะแผนสำหรับจัดโอกาสเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวังแก่นักเรียนนี้ จะเป็นแผนในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมตามที่กำหนด แผนสำหรับจัดโอกาสทางการศึกษาจะแสดงเกี่ยวกับ จุดหมายหรือจุดประสงค์ของการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผล แผนนี้ สร้างขึ้นตามประเภทสถานการณ์หรือกลุ่มในระดับการศึกษาต่างๆ เช่น หลักสูตรก่อนวัยเรียน หลักสูตรประถมศึกษา หลักสูตรอุดมศึกษา หรืออาจหมายถึงกลุ่มของแผนย่อยต่างๆ ที่ทำให้ ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่คาดหวัง

5. หลักสูตรในฐานะที่เป็นมวลประสบการณ์ แนวคิดของหลักสูตรในฐานะที่เป็นประสบการณ์ ของผู้เรียนนั้น หมายถึง ประสบการณ์ทุกอย่างของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของโรงเรียน รวมถึงเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนด้วยแนวคิดนี้เกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ประการ หนึ่ง การไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของหลักสูตรในความหมายแคบที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดพัฒนาการ รอบด้านขึ้นในตัวผู้เรียน ประการที่สอง การสอนของครูที่ยึดหนังสือเรียนและเนื้อหาสาระมากเกินไปทำให้การสอนจืดชืดไม่มีชีวิตชีวา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิด ได้กระทำ ได้แก้ปัญหา และค้นพบด้วยตนเอง การจัด หลักสูตรจึงควรพิจารณาถึงประสบการณ์ทุกด้านที่ถึงมือของผู้เรียน

6. หลักสูตรในฐานะที่เป็นจุดหมายปลายทาง แนวคิดเกี่ยวกับหลักสูตรในฐานะที่เป็น จุดหมายปลายทางนั้น เป็นสิ่งที่สังคมมุ่งหวังหรือคาดหวังให้เด็กได้รับ กล่าวคือ ผู้ที่ศึกษาจบ หลักสูตรไปแล้วจะมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง จะเกิดผลอย่างไรในตัวผู้เรียนบ้าง แนวคิดนี้มอง หลักสูตรในฐานะที่ทำให้เกิดผลการเรียนรู้ตามที่มุ่งหวังที่จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ดังนั้น การ พัฒนาหลักสูตร การกำหนดจุดหมาย เนื้อหา สาระกระบวนการเรียนการสอนและการ

7. หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนแนวคิดของ หลักสูตรในฐานะที่เป็นระบบการเรียนการสอนนั้น เป็นการมองหลักสูตรในฐานะที่เป็นแผนการ เตรียมโอกาสของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่จัดขึ้นโดยโรงเรียน หรือสถาบันการศึกษาที่ รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าโดยรวมเอาแผนย่อยๆ ที่เป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่คาดหวังเข้าไว้ด้วย แผนงานนั้นมิได้เกิดขึ้นอย่างลอยๆ แต่จะมีการ วางแผนสำหรับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้น แผนงานจึงถูกกำหนดขึ้นเพื่อ

ผู้เรียนโดยโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบในการจัดโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตร คือ วิชาที่สอน ส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นทางตรงและทางอ้อม เมื่อพิจารณาความหมายของหลักสูตรแบบกว้างจะมีความเหมาะสมกับการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ เพราะการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลาย ให้สอดคล้องกับสังคมข่าวสาร ซึ่งเป็นสังคมของการเรียนรู้ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยความสะดวกที่ทางสถานศึกษาสามารถจัดได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

มาร์ช, และสต๊าฟฟอร์ด (Marsh, & Stafford, 1984, p. 32 อ้างถึงใน ขวลิขิต ชุกกำแพง, 2551, หน้า 12) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. หลักสูตร หมายถึง เนื้อหา รายวิชาที่ได้กำหนดไว้
2. หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทุกอย่างที่โรงเรียนจัดเตรียมไว้ให้แก่ผู้เรียน
3. หลักสูตร หมายถึง แผนต่างๆ และประสบการณ์ทั้งหลายทั้งมวลที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน
4. หลักสูตร หมายถึง ผลผลิตทางการเรียนรู้ทั้งหลายที่โรงเรียนได้วางแผนไว้

จากแนวคิดดังกล่าว หลักสูตรหมายถึง หมายถึง เนื้อหา รายวิชา ประสบการณ์ทุกอย่างที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย สำหรับจัดการเรียนการสอนแก่บุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของแต่ละหลักสูตรนั้น

ความหมายการพัฒนาหลักสูตร

สุเทพ อ่วมเจริญ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า วิชา “การพัฒนาหลักสูตร” คือ รายวิชาและเนื้อหาที่ใช้ในการสอนระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครู จากคำว่า “การพัฒนาหลักสูตร” เราจะเห็นถึงคำสำคัญอยู่คำหนึ่งนั่นคือคำว่า “หลักสูตร” สามารถสรุปความหมายของคำว่าหลักสูตรได้ดังนี้

หลักสูตร คือ กิจกรรมในการเรียนการสอนที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยสามารถขยายความได้ว่า “หลักสูตร คือ โครงสร้างของเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์ตนเอง ซึ่งการจบหลักสูตรจะต้องอาศัยกิจกรรมการเรียนการสอน เวลาเรียน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากหลักสูตรไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือใช้ประกอบอาชีพได้”

สุเทพ อ่วมเจริญ (2557, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการสร้างและทดสอบคุณภาพของหลักสูตรที่นำวิธีการเชิงระบบมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะการนำกระบวนการวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการสร้างและทดสอบคุณภาพหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น

กู๊ด (Good, 2000) กล่าวว่า วิชาหลักสูตรคือกลุ่มวิชาที่เรียงลำดับไว้เป็นระบบตามที่กำหนด ตามที่สถานศึกษาต้องการให้รู้ ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้หลักสูตร ยังเป็นกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ที่สถานศึกษาวางแผนไว้ให้นักเรียนได้รับภายใต้การแนะแนวของสถานศึกษา

มาร์ช, และวิล (Marsh, & Willis, 1995) ได้ให้คำนิยาม หลักสูตรที่เหมาะสมควรมีลักษณะดังนี้

1. หลักสูตรควรมีความเป็นไปได้ที่จะนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง
2. การให้คำนิยามหลักสูตรควรระบุถึงส่วนประกอบของหลักสูตร ที่เป็นความรู้และประสบการณ์ มีการแสดงถึงเป้าหมายหรือผลผลิต (ends) คุณลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการ และวิธีการไปถึงเป้าหมายนั้น (means)
3. ไม่แยกหลักสูตรและการสอนออกจากกัน
4. หลักสูตรที่บอกถึงการนำ 3 Focal Point มาใช้แสดงให้เห็นถึงจุดเน้นของหลักสูตรในแต่ละบริบท
5. ไม่ระบุว่าหลักสูตรเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนเท่านั้น
6. ไม่ระบุเจาะจงที่เนื้อหาวิชานั้น ต้องมีการยืดหยุ่นที่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมและสอดคล้องกับหลักการของหลักสูตร

7. คำนึงถึงหลักสูตรแฝงที่มีผลต่อผู้เรียน โดยเฉพาะเจตคติความเชื่อของผู้เรียน

บีชแคมป์ (Beauchamp, 1981) กล่าวว่า ความหมายของหลักสูตรมี 3 สถานะคือ ความหมายของหลักสูตรในขอบข่ายของศาสตร์สาขาที่ศึกษากระบวนการพัฒนาหลักสูตร วิธีการใช้หลักสูตร และวิธีการประเมินหลักสูตร

จากแนวคิดดังกล่าว หลักสูตรหมายถึง การสร้างความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งที่วางแผนไว้และไม่ได้วางแผนไว้ ให้ผู้เรียนได้รับเนื้อหาความรู้ การพัฒนาทักษะและทัศนคติ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ผู้เรียนภายใต้การแนะนำของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับโรงเรียน

ความสำคัญของหลักสูตร

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน และหลักสูตรเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้แก่นักเรียน ดังนั้นนักวิชาการ ได้ให้คำนิยาม ความสำคัญของหลักสูตรแตกต่างกันออกไปดังนี้

ปราโมทย์ จันทรเรือง (2548, หน้า 6) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญที่ชี้ให้เห็นแนวทางในการจัดมวลงประสบการณ์แก่ผู้เรียน รู้ว่าจะต้องตั้งเข็มทิศไปทางใดและจุดมุ่งหมายปลายทางของการเรียนการสอนคืออะไรและระหว่างทางที่ไป จะต้องทำอะไรบ้าง การเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน จะต้องมึสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวทาง เพื่อให้แต่ละฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ได้

สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน นั่นก็คือ หลักสูตร ถ้าหากไม่มีหลักสูตรก็สอนไม่ได้เพราะไม่รู้ว่าจะสอนอะไรหรือถ้าจะสอนโดยคิดเอาเองก็จะเกิดความสับสน โดยอาจจะสอนซ้ำไปซ้ำมา

ชาลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 28-29) กล่าวว่าความสำคัญของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาระดับใดหรือประเภทใดจะขาดหลักสูตรไม่ได้ เพราะหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดแนวทางทุกอย่างที่เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดอนาคตของการศึกษาของสังคมนั้นๆ หรืออาจกล่าวอีกนัยว่า หลักสูตรเป็นเครื่องชี้นำทางในการจัดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้เรียน ซึ่งครูจะต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมาย หรือมีมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรจึงเป็นเครื่องชี้นำทางถึงความเจริญของประเทศ ประเทศใดที่มีหลักสูตรที่เหมาะสม ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ย่อมนำไปสู่คุณภาพของคนในประเทศนั้น จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญของหลักสูตรเป็นข้อๆ ดังนี้

1. หลักสูตรเปรียบเสมือนแม่พิมพ์ของประชาชนในประเทศซึ่งคนที่จบการศึกษาในแต่ละระดับในประเทศ หลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของคนที่ยจบการศึกษาในระดับนั้น
2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการศึกษา ถ้าประเทศหรือการศึกษาระดับใดมีหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ จะสะท้อนถึงการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมา
3. หลักสูตรเป็นแนวทางในการให้การศึกษาซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลติดตามผลของการศึกษาได้ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองตลอดทั้งผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน
4. หลักสูตร เป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของครูเนื่องจากตัวหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนในระดับมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ให้สะท้อนและบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่ตั้งไว้
5. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางความรู้ ตลอดทั้งการจัดประสบการณ์ของครูผู้สอน ซึ่งการศึกษาในแต่ละระดับจะมีองค์ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป
6. หลักสูตรเป็นเครื่องทำนายอนาคตการศึกษาของชาติ อนาคตการศึกษาของชาติย่อมมาจากหลักสูตรที่มีวิสัยทัศน์ ที่มีการวางกรอบเนื้อหาที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ฉันท ชาติทอง (2552, หน้า 9) กล่าวว่า หลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการศึกษา 3 ระดับ คือ 1) ระดับประเทศ เป็นการชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาโดยภาพรวมและเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นแนวโน้มสังคมกับการจัดการศึกษาในอนาคต 2) ระดับสถานศึกษา ซึ่งนับได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจและจุดเด่นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษานั้นๆ และ 3) ระดับห้องเรียน ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อจัดการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนโดยตรง โดยมีรายละเอียดและเอกสารประกอบที่กำหนดแนวทางว่า จะสอนใคร เรื่องใด เพื่ออะไร

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นเสมือนเบ้าหลอมพลเมืองให้มีคุณภาพ

2. หลักสูตรเป็นมาตรฐานของการจัดการศึกษา
3. หลักสูตรเป็นโครงการและแนวทางของการจัดการศึกษา
4. ในระดับโรงเรียนหลักสูตรจะให้แนวปฏิบัติแก่ครู
5. หลักสูตรเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมความเจริญงอกงามและพัฒนาการของเด็กตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

6. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการจัดประสบการณ์ว่า ผู้เรียนและสังคมควรจะได้รับสิ่งใดบ้างที่จะเป็นประโยชน์แก่เด็กโดยตรง

7. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า เนื้อหาวิชาอะไรบ้างที่จะช่วยให้เด็กมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างราบรื่น เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

8. หลักสูตรเป็นเครื่องกำหนดว่า วิธีการดำเนินชีวิตของเด็กให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและผาสุกเป็นอย่างไร

9. หลักสูตรย่อมทำนายลักษณะของสังคมในอนาคตว่าเป็นอย่างไร

10. หลักสูตรย่อมกำหนดแนวทางความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ทักษะและเจตคติของผู้เรียนในอันที่จะอยู่ร่วมในสังคม และบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและชาติบ้านเมือง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554, หน้า 7) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับและประเภทต่างๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาผู้เรียนก่อนวัยเรียน การประถมศึกษา การมัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาประเภทอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ ความสำคัญของหลักสูตรสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนและแนวทางในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและนโยบาย
2. หลักสูตรเป็นหลักและเป็นแนวทางในการวางแผนวิชาการ การจัดการ การบริหารการศึกษา การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรมการเรียนการสอนแบบประมาณ อาคารสถานที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตร
3. หลักสูตรเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการศึกษาชาติ และสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละท้องถิ่น
4. ระบบหลักสูตรจะกำหนด ความมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ แนวทางการจัดประสบการณ์ การเรียนการสอน แหล่งทรัพยากร และการประเมินผล สำหรับการจัดการศึกษาของผู้สอนและผู้บริหาร
5. หลักสูตรจะเป็นเครื่องบ่งชี้ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาสังคมของประเทศ

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าหลักสูตรมีความสำคัญที่สุด ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยจัดศึกษารูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะสมกับความสามารถ และคุณลักษณะของผู้เรียนและต้องตอบสนองความต้องการทางสังคม ทนต่อการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร องค์ประกอบหลักสูตรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และส่งผลถึง ลักษณะ โครงสร้าง รูปแบบของหลักสูตรว่าจะเป็นอย่างไ และเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ ความหมายของหลักสูตรสมบูรณ์และสามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาหลักสูตรได้ นักวิชาการศึกษา ได้กล่าวไว้ต่างๆ กันดังนี้

สาลินี อุดมผล (2542, หน้า 9) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของหลักสูตรตามแนวคิดของ เคอร์ (Kerr) มี 4 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) เนื้อหาความรู้ 3) กระบวนการเรียน 4) การประเมินผล

ปราโมทย์ จันทร์เรือง (2548, หน้า 10) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรที่สำคัญ คือ

1. หลักการ
2. จุดหมาย
3. โครงสร้าง
4. คำอธิบายรายวิชา
5. ขอบข่ายเนื้อหา
6. เวลาเรียน
7. กิจกรรมการเรียนการสอน
8. สื่อการเรียนการสอน
9. การวัดและการประเมินผล

ชาลิต ชูกำแพง (2551, หน้า 16-19) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรไม่ว่าจะเป็นระดับใด หรือ มีความหมายตามมุมมองใดก็ตาม สิ่งสำคัญที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรจะต้องประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรไม่ใช่เพียงเหตุการณ์หรือกิจกรรมการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนหรือโรงเรียนเท่านั้น แต่หลักสูตรเปรียบเสมือนแผน หรือกิจกรรม ที่ปรารถนาที่จะให้เกิดกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอาจจะกำหนดขึ้น โดยนโยบายของรัฐหรือครูผู้สอนก็ได้ ประการสำคัญหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับ นักเรียนแต่ละคน และสอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมนั้นด้วย

2. ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตรเป็นพื้นฐานอีกประการ หนึ่งของหลักสูตร ซึ่งขอบข่ายเนื้อหาอาจกำหนดจากธรรมชาติของเนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมาย

ของหลักสูตรทักษะความรู้ต่าง ๆ ถ้าให้คำนิยามในภาพกว้าง หรือจุดมุ่งหมายที่ไม่ชัดเจน ก็จะส่งผลกระทบต่อขอบข่ายเนื้อหาที่ไม่ชัดเจนเช่นกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความชัดเจนของขอบข่ายเนื้อหาช่วยได้มาจากนิยามและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนมาก่อน ในทางตรงกันข้ามถ้าได้กำหนดจุดมุ่งหมายที่แคบเกินไป ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความจำกัดของเนื้อหามากขึ้น ขอบข่ายของเนื้อหาจะถูกกำหนดในความสัมพันธ์แนวราบตามหัวข้อ และระดับของกิจกรรมในแต่ละชั้น เช่น วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตรจะมีการจัดเรียงตั้งแต่การบวกเลขหนึ่งหลัก การบวกเลขสองหลัก การลบเลขสองหลัก การลบเลขสามหลัก เป็นต้น ต่อเนื่องในระดับชั้น ซึ่งในแต่ละหัวข้อจะใช้ระยะเวลาในการจัดเรียนการสอนที่แตกต่างกัน บางเนื้อหาอาจจะใช้ระยะเวลายาวนาน บางเนื้อหาอาจจะสั้นเพียงการแนะนำเท่านั้น

3. ความสัมพันธ์กับเวลาในหลักสูตร เวลาเป็นพื้นฐานของหลักสูตรอีกประการหนึ่ง โดยเวลาที่มาเกี่ยวข้องกับหลักสูตรประกอบไปด้วย 2 มิติด้วยกัน มิติแรก คือ การจัดสรรเวลาหรือแบ่งเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีลักษณะที่หลากหลายในหลักสูตร มิติที่สองเป็นการเรียงลำดับเวลาของหลักสูตรในการใช้ข้อมูลข่าวสารและการจัดกิจกรรมต่างๆ

ชนิท ธาตุทอง (2552, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร โดยทั่วไปมีองค์ประกอบ คือ

1. ความมุ่งหมาย (objectives) ความมุ่งหมาย เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้น การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคมเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึง แนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้นๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ “จุดมุ่งหมายของหลักสูตร” หมายถึง พฤติกรรมต่างๆ หรือคุณสมบัติต่างๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เมื่อผ่านกระบวนการต่างตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

2. เนื้อหาวิชา (content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่างๆ อันถึงประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่แปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ หากครูได้

ศึกษาหลักสูตรจนเข้าใจ และสามารถนำไปดำเนินการจัดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีแล้ว ย่อมทำให้หลักสูตรนั้นเกิดสัมฤทธิ์ผล

4. การประเมินผล (evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่า การนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้นบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ทาบ (Taba, 1962, p. 14) ได้สรุปว่า หลักสูตรควรประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ คือ 1) จุดหมายกับวัตถุประสงค์ 2) เนื้อหาวิชาและประสบการณ์ 3) รูปแบบการเรียนการสอน และ 4) การประเมินผลการเรียนรู้

องค์ประกอบของหลักสูตร โดยทั่วไปมี 3 องค์ประกอบ

1. ความมุ่งหมาย (objectives) คือ เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในสังคมนั้น การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงถึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม เพื่อประโยชน์ ในการแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคมและผู้เรียน และต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติด้วย กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรส่วนนี้ เป็น 2 ลักษณะ คือ “หลักการของหลักสูตร” หมายถึง แนวทางหรือทิศทางในการจัดการศึกษาซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการจัดการศึกษาระดับนั้น ๆ จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ “จุดหมายของหลักสูตร” หมายถึง พฤติกรรมต่าง ๆ หรือคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เมื่อผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั้นแล้ว

2. เนื้อหาวิชา (content) เป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตรให้ชัดเจน โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องสมบูรณ์ ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิดและทัศนคติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ อันพึงประสงค์

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้นมีหลายลักษณะ แต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุด คือ กิจกรรมการเรียนการสอน หรืออาจกล่าวได้ว่า “การสอนเป็นหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้” ดังนั้น ครูผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้จัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร ประกอบด้วย

3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้หลักสูตรจะเน้นแบบยึดครูเป็นสำคัญหรือยึดผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาการศึกษา หรือแนวความคิด ความเชื่อในการจัดการศึกษาที่พึงประสงค์ และขึ้นอยู่กับจุดหมายของหลักสูตรนั้นเป็นสำคัญ สำหรับวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรในปัจจุบันเน้นแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หรือเน้น “การสอนคนมากกว่าการสอนหนังสือ” โดยมีแนวทางการจัดการเรียนรู้ เช่น กระบวนการเรียน

หรือวิธีการเรียนสำคัญพอๆ กับเนื้อหาวิชาให้ผู้เรียนเป็นผู้แสดงและครูเป็นผู้กำกับการแสดง ชี้แนะแนวทาง ผู้เรียนค้นหาความรู้ สรุป และตัดสินใจเอง สอนปฏิบัติควบคู่ไปกับทฤษฎี เป็นต้น

3.2 วัสดุประกอบหลักสูตร หมายถึง วัสดุ เอกสาร รวมทั้งสื่อการเรียนการสอนต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูใช้หลักสูตรได้โดยง่าย สะดวก และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.2.1 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับครู เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือครู คู่มือการใช้หลักสูตร คู่มือการประเมินผล คู่มือการแนะแนว คู่มือการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

3.2.2 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับนักเรียน เช่น หนังสือเรียน หนังสือแบบฝึกหัด บัตรงาน หนังสืออ่านเพิ่มเติม แบบคัดลายมือ เป็นต้น

3.3 การประเมินผล (evaluation) เป็นองค์ประกอบที่ชี้ให้เห็นว่าการนำหลักสูตรแปลงไปสู่การปฏิบัตินั้น บรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ หลักสูตรเกิดสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินผลนี้จะไปเป็นแนวทางไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรต่อไป

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร คือ ความมุ่งหมาย (objectives) เนื้อหาวิชา (content) การนำหลักสูตรไปใช้ (curriculum implementation) การประเมินผล (evaluation)

ความหมายของการฝึกอบรม

กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ความชำนาญในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ความหมายของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาจากแนวคิด (approach) ใดที่ เกี่ยวกับการฝึกอบรม ทั้งนี้ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

สุนันทา เลาพันธ์ (2546, หน้า 233) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบและ ออกแบบให้สนองต่อความต้องการของทั้งองค์กรและพนักงาน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

วิจิตร อาวะกุล (2550) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า การพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคคล ให้เหมาะสมหรือเข้ากับงานหรือการทำงาน

สุปราณี ศรีจันทร์ภูมิข (2547) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม เป็นการสร้างเสริม ความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้กับบุคคลในองค์กรจนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน พฤติกรรม อันจะอำนวยความสะดวกให้กับบุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมคิด บางโม (2549, หน้า 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึงกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของบุคคลโดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมี

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลนั่นเอง

นฤมล สุทธวารี (2550, หน้า 1) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รสริน พิมลบรรยงก์ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดี ฟิลลิป อีเทล, และคนอื่นๆ (De Phillip, et al., 2004) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กรใดๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือธุรกิจในอนาคตที่จะพัฒนาพนักงานขององค์กรนั้นๆ ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

บुकเลย์, และเคป (Buckley, & Caple, 1995, p. 13) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นการวางแผนและพัฒนาระบบ ทักษะและทัศนคติให้กับบุคลากร โดยเรียนรู้ กิจกรรมและจุดประสงค์ที่วางไว้ เพื่อช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จตรงตามความต้องการ

บีบี, และโรช (Beebe, & Roach, 2004, p. 5) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ต้องกระทำได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลในองค์กร ให้เกิดการสร้างเสริม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน และเจตคติของบุคคลในองค์กร เกิดการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคคลและช่วยให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545, หน้า 69) ได้กล่าวสรุปวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นจะมีบทบาทดังนี้

1. เป็นแนวทางให้ผู้อำนวยการหลักสูตร สามารถกำหนดรายละเอียดของหัวข้อวิชา และเนื้อหาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของการฝึกอบรม
2. เป็นแนวทางให้วิทยากรใช้ในการคัดเลือก หรือจัดทำเอกสารประกอบการสอนและสื่อการสอน ตลอดจนเลือกใช้วิธีการฝึกอบรมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ตรงกับความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชัดเจนในเรื่องของความคาดหวังขององค์กรด้านความรู้ความสามารถหลังจากผ่านการฝึกอบรมแล้ว
4. ช่วยให้ทั้งวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตลอดช่วงระยะเวลาการเรียนการสอนนั้น

5. ช่วยให้สามารถจัดทำรายละเอียดของเครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

วันทนา เนาว์วัน (2548, หน้า 47) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรให้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเอง คือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่มีต่อตนเองและการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้อินเทอร์เน็ต การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงานหรือการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมจะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สมคิด บางโม (2549, หน้า 14) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง อาจจำแนกวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมได้ 4 ประการ เรียกว่า KUSA ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วสามารถต่อความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skill, S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่างๆ การขับรถ การขี่จักรยาน เป็นต้น

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีๆ ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน (รักงาน ไม่เบื่องาน) ความกระตือรือร้น เป็นต้น

จากแนวคิดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมดังกล่าว สรุปได้ความว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น คือ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่าง เพื่อพัฒนาในด้านต่างๆ เหล่านี้คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge)
2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand)
3. เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (skill)
4. เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (attitude)

ขั้นตอนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2549, หน้า 19-20) ได้แสดงขั้นตอนในการฝึกอบรมที่มีความกระชับและสามารถนำไปใช้ได้ง่ายมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs) ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง การที่องค์กรมีปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ปัญหาขององค์กรมีมากมายหลายอย่าง การฝึกอบรมมิใช่จะสามารถแก้ปัญหาได้ทุกอย่าง เช่น ผลผลิตตกต่ำเพราะเครื่องจักรเก่าและล้าสมัย ปัญหานี้ไม่สามารถแก้ได้ด้วยการฝึกอบรม ต้องแก้ด้วยการปรับปรุงเครื่องจักรหรือสั่งซื้อเครื่องจักรใหม่จึงจะแก้ได้ ดังนั้นก่อนจะฝึกอบรมใดๆ จึงต้องหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเสียก่อนว่าจำเป็นต้องฝึกอบรมหรือไม่

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (training curriculum) เมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วว่า จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมและจะต้องฝึกอบรมให้แก่ใครและเรื่องใดบ้าง ขั้นต่อมาจะต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้น หลักสูตรในการฝึกอบรมย่อมมีหลายหลักสูตรเพื่อให้เหมาะสมต่อปัญหาขององค์กรและเหมาะสมต่อพนักงานซึ่งมีหลายระดับและหน้าที่ต่างๆ กัน ส่วนประกอบของหลักสูตร การสร้างหลักสูตรควรมีส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
3. ระยะเวลาฝึกอบรม (กำหนดเป็นชั่วโมง)
4. หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดชั่วโมง
5. คำอธิบายรายวิชาโดยสังเขป
6. เทคนิคการฝึกอบรมแต่ละรายวิชา
7. วิธีประเมินผลแต่ละรายวิชา

การสร้างหลักสูตร ควรตั้งคณะกรรมการร่างหลักสูตรขึ้น ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา ผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าพนักงาน พนักงาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การออกแบบโครงการฝึกอบรม (training project) การวางแผนว่าจะฝึกอบรมอะไร เมื่อไร และให้ใครนั้น จะต้องเขียนเป็นโครงการรายละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติปกติจะทำโครงการไว้ล่วงหน้า 1 ปีถึง 3 ปี โดยใช้หลักสูตรที่เตรียมไว้แล้ว

ขั้นที่ 4 การดำเนินการฝึกอบรม (training) การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับอนุมัติแล้วมาดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการ นั่นคือ การเตรียมการก่อนฝึกอบรม 2) ระยะฝึกอบรม คือ ตั้งแต่วันแรกของการฝึกอบรมจนถึงวันสิ้นสุดการฝึกอบรม และ 3) ระยะหลังการฝึกอบรมแล้ว ทั้ง 3 ระยะมีภารกิจและงานที่จะต้องดำเนินการหรือปฏิบัติมากมายหลายประการ

ขั้นที่ 5 การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation) การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดผลและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินอาจใช้การวัดหลายๆ วิธี อาจประเมินครั้งเดียว เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หรือประเมินครึ่งระยะของการฝึกอบรม และเมื่อสิ้นสุดการอบรมรวมเป็น 2 ครั้ง หรือติดตามประเมินผลเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้ว 6 เดือน ถึง 1 ปี รวมเป็น 3 ครั้ง แล้วแต่ความเหมาะสมและความต้องการ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้นได้สรุป การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้ คือ การจัดเนื้อหาและกิจกรรม เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและความพึงพอใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยที่องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นประกอบด้วย ชื่อหลักสูตรฝึกอบรม หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหา กิจกรรม สื่อ การประเมินผล ระยะเวลาฝึกอบรม แผนการจัดการเรียนรู้และเอกสารประกอบหลักสูตร โดยมีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) จัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) นำหลักสูตรไปใช้ 4) ประเมินผลหลักสูตร และ 5) ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ภาวะผู้นำ

พฤติกรรมที่บุคคลแสดงอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของกลุ่มบุคคลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ เพื่อจูงใจให้กลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีพฤติกรรมที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (leadership) หรือความเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการนำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจ และมีการศึกษามาเป็นเวลานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่ จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษานั้นได้ศึกษาตั้งแต่คุณลักษณะ (traits) ของผู้นำ อำนาจ (power) ของผู้นำ พฤติกรรม (behavior) ของผู้นำแบบต่างๆ และอื่นๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษา

ภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในแต่ละองค์กรและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน ดังเช่นนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแตกต่างกันไป ทั้งนี้ภาวะผู้นำได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ความหมายของภาวะผู้นำมีหลากหลายและแตกต่างกันก็เนื่องจากขอบเขตเนื้อหาและความสนใจในภาวะผู้นำ ในการศึกษาของนักวิจัยแตกต่างกันดังนี้

ภาวะผู้นำ คือบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและสร้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ คือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของสมาชิกของกลุ่ม

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์กรเป็นจุดหมายปลายทาง

ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 2) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างมีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของกลุ่ม

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550, หน้า 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ณัฐพันธุ์ เชนันท์ (2551, หน้า 122) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความ สามารถที่ผู้ใช้ อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่นๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 133) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญหน้าอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้ผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศรุดา ชัยสุวรรณ (2552, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญขององค์การ สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างตนเองคนในองค์การและการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข

สมคิด บางโม (2552, หน้า 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นทั้งทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่ไม่เน้นำให้บุคคลหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้ผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ชาญชัย อาจินสมจาร (2553, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำสามารถเกิดขึ้น จากกลุ่มคนให้การยอมรับนับถือได้เช่นเดียวกับที่มาจาก การแต่งตั้งอย่างทางการ ในองค์การที่ดีจำเป็นต้อง มีทั้งภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ที่เข้มแข็งจึงจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพได้สูงสุด โดยเฉพาะภายใต้ ภาวะของโลก ที่มีพลวัตสูง ย่อมต้องการได้ผู้นำที่กล้าท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิม มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถในการดลใจสมาชิก ทั้งองค์การให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น แต่เรายังคงต้องมีการบริหาร ที่สามารถกำหนดรายละเอียดของแผนงาน สามารถออกแบบโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งติดตามตรวจสอบดูแล การปฏิบัติงานประจำวันอีกด้วย

สุนทร โคตรบรรเทา (2555, หน้า 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามและสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำเมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

ยุก (Yukl, 1989, p. 3) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยหรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ก็ตาม

เกลเกอร์ เฮส ดับบิ้น (Gregory H. Dobbins, 1990, p. 609) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ ทฤษฎีต่างๆ ทางด้านอุปนิสัยของผู้นำมีการศึกษามาตั้งแต่ ค.ศ. 1930 เพื่อมองหาบุคลิกภาพ องค์ประกอบทางด้านสังคม กายภาพ และสติปัญญาของผู้นำ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จในการหาอุปนิสัยที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำ แต่อาจจะกล่าวได้ว่า ผู้นำแตกต่างจากผู้ตามในอุปนิสัยทางบุคลิกภาพ 6 อย่าง ดังนี้ คือ

1. ความทะเยอทะยานและมีพลังขับเคลื่อน
2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะนำ
3. มีความซื่อสัตย์และจริยธรรม
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีสติปัญญา และ
6. มีความรู้ในหน้าที่การงาน

จอห์น คอทเทอร์ (John Kotter, 1996, p.103) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำ คือการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และชี้ทิศทาง สามารถโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการเอาชนะอุปสรรค

เฮอร์เชย์, และบลันชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1993, p.94) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

เฮาส์ (House, 1996) มีความเห็นคล้อยจองกับทัศนะดังกล่าว โดยเห็นว่า ผู้บริหาร ผู้ใช้อำนาจทางการ (authority) ซึ่งมากับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้สมาชิกขององค์การยอมปฏิบัติตามการบริหารจัดการจึง ประกอบด้วย การนำวิสัยทัศน์และ กลยุทธ์ของผู้นำลงสู่การปฏิบัติ การประสานงานและการจัดคนทำงานในองค์การ ตลอดจน การแก้ปัญหาประจำวัน ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

โรเบิร์ต เฮาส์ (Robert House, 1997, p.445) ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ประกอบไปด้วยการดำเนินการตาม

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ผู้นำวางแนวทางไว้ ประสานงานและจัดการกำลังคนในองค์กร รวมทั้งแก้ไขปัญหาในแต่ละวัน

คอตเตอร์ (Kotter, 2002) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับ ทิศทาง ขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และ สร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

นาฮาเวนดีท์ (Nahabandi, 2000, pp.6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปรากฏการณ์ แบบกลุ่มนั้นคือไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนี้จะรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง และมีเป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรง และบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์กร รวมไปถึงการที่ผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีก็ซับซ้อนและบางครั้งก็มีการยืดหยุ่น

คูลเตอร์ (Coulter, 2002, p.20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นโอกาส การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร

ดูบริน (DuBrin, 2004, p.31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดาฟท์ (Daft, 2005, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (followers) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (shared purposes)

ยูกิ (Yuki, 2006, p.22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์, และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt, & Osborn, 2008, p.241) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

จากแนวคิดความหมายดังกล่าวของผู้นำ พอสรุปได้ว่าภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะเป็นโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง เป็นที่ยอมรับของสมาชิก เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือ และส่งเสริม มีอิทธิพลและบทบาทในกลุ่มสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กลุ่มกำหนด

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินกิจกรรมใดๆ บุคคลในองค์การจะทำงานสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำให้สมาชิกในกลุ่มเกิดการยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกิจกรรมให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539, หน้า 81) กล่าวว่า แม้ว่าการบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวแต่ผู้นำของผู้บริหารจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในโรงเรียน

สมจิต กัลป์ยานกุล (2544, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่จะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพสู่โรงเรียนนั้นๆ

ธัญญา ประจงใจ (2557, หน้า 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหาร เพราะภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้นำให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำมีส่วนสำคัญกับการรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแลและควบคุมเพื่อให้ปฏิบัติงานต่างๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แบร์, คาร์ดเวล,และมิลลิแกน (Beare, Caldwell,& Millikan, 1989, p.176) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติคือ ความสำเร็จในการงานที่ถืออยู่ และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทักษะของผู้นำที่มงานที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จ จะต้องมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำที่มงานจะต้องสร้างภาวะความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นและเลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสม ทั้งนี้โดยอาศัยพื้นฐานความสามารถที่มีอยู่ประกอบกับการพัฒนาฝึกฝนอย่างจริงจังเพื่อให้มีความเป็นผู้นำ(leadership)

บุตรี จารุโรจน์ (2550, หน้า 143) กล่าวถึง ทักษะของผู้นำที่มงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องได้มาจากการที่สมาชิกประชุมและมีความเห็นพ้องต้องกันโดยที่ได้รับการยอมรับจากในกลุ่มให้เป็นผู้นำ เพื่อให้ผู้นำตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อหาข้อยุติในเรื่องบางเรื่องที่เกิดการขัดแย้งให้ยุติลงและหาสู่ทางปฏิบัติใหม่ให้พร้อมใจกัน และลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและลักษณะโดดเด่นของทีมงานที่มีประสิทธิภาพว่า สมาชิกทุกคนในกลุ่มจำเป็นต้องเข้ามมีส่วนร่วมเพื่อแสดงความเห็นซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายนั้นๆ จะต้องหาสาเหตุของปัญหอย่างถ้วนถี่ก่อนจะนำเสนอวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหานั้น

คาร์ทมาร์ค (Kazemak, 1991, p.12) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับ
2. การแก้ไขความขัดแย้งจะต้องดำเนินการในเชิงสร้างสรรค์
3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในบทบาทของภาวะผู้นำ
4. ความสามารถทุกคนในทีมถูกนำมาใช้
5. การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและทุกคนในทีมมีส่วนร่วม
6. สมาชิกทีมให้การสนับสนุนต่อการควบคุมและการดำเนินการในทีม
7. ทุกคนในทีมมีวิธีการแก้ปัญหาและตัดสินใจที่ดี
8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทดลองดำเนินการโดยใช้วิธีการเทคนิค และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ
9. ทุกคนในทีมจะประเมินการดำเนินงานและผลงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ
10. สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

เอ็นส์,และเพจ (Ends,&Page, 2009 อ้างถึงในคู่มือสำหรับเตรียมสอบบรรจุ, 2551, หน้า 86) ได้เสนอแนะว่าผู้นำทีมงานจะพัฒนาทักษะด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสาร ผู้นำทีมงานต้องสามารถสื่อสารกับสมาชิกของทีมงานได้ทั้งแบบต่อตัวและกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการสื่อสารที่ดีของหัวหน้าทีมจะช่วยสร้างความเข้าใจก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในระหว่างสมาชิกและระหว่างทีมงาน
2. ทักษะการวางแผน ผู้นำทีมงานจะต้องชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นมรรคผล
3. ทักษะการจัดองค์การ ผู้นำทีมงานต้องพิจารณาภารกิจหน้าที่ต่างๆ ซึ่งต้องปฏิบัติทั้งหมดแล้วนำมาจัดกลุ่มภารกิจหรือหน้าที่ พร้อมทั้งกำหนดบุคคล ขอบเขต อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานและทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดรูปแบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน
4. ทักษะการสอนแนะ ผู้นำทีมงานต้องสอนหรือนำสมาชิกทีมงานได้ เรียนรู้วิธีการปฏิบัติอย่างละเอียด อาจรวมถึงการสาธิตทำให้ดูเป็นตัวอย่าง นอกจากนี้ยังต้องให้ความช่วยเหลือสมาชิกในการวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน เสนอนแนะวิธีแก้ปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ
5. ทักษะการจูงใจ ผู้นำทีมงานต้องมีความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของบุคคล พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเทคนิคที่ใช้จูงใจสมาชิกทีมงานให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายของทีมงานได้
6. ทักษะการเจรจาต่อรอง ต้องสามารถเจรจาต่อรองกับสมาชิกแต่ละคนในทีมงานเกี่ยวข้องกับงานและบทบาทให้ทุกฝ่ายเข้าใจความคาดหวังที่พึงประสงค์ร่วมกัน และยังรวมถึงการเจรจา

กับบุคคลนอกทีมงานในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทักษะทั้ง 6 ด้านเป็นทักษะสำคัญที่ผู้นำทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้น

นิชาพา มาริน (Nichapa Marin, 2554, p. 1) ผู้นำที่ดีควรจะใช้ทฤษฎีความร่วมมือผู้นำที่ดีควรจะใช้ทฤษฎีความร่วมมือ (Cooperation Theory) ที่เน้นในการสนับสนุนสมาชิกของทีมให้ปฏิบัติต่อกันเสมือนเพื่อนร่วมงานไม่ใช่คู่แข่งโดยพยายามเน้นคำว่า “เพื่อนร่วมทีม” และลดการใช้คำว่า “ลูกน้อง” หรือ “พนักงาน” เพื่อลดความแตกต่างสร้างบรรยากาศที่ดีผู้นำควรมีบทบาทในการสร้างความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน สามารถสรุปบทบาทของผู้นำทีมที่ดีได้ดังนี้

1. แสดงถึงความเป็นผู้นำทีมที่ดี มีความอดทน ตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้าของผู้ร่วมทีม พร้อมเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำทำให้สมาชิกทีมเกิดความสบายใจในการร่วมงาน เพื่อสร้างพลังการทำงานของทีม

2. อำนวยความสะดวกให้กับการทำงานเป็นทีม มีการจัดรูปแบบโครงสร้างการประสานงานที่ดี สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างมาตรฐานการทำงาน สร้างบรรยากาศ การทำงานและในการประชุมแบบเป็นกันเอง เพื่อลดความตึงเครียดในการทำงานและการมีส่วนร่วม (บรรยากาศแบบไม่เป็นทางการจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าแบบเป็นทางการ)

3. สร้างการติดต่อสื่อสารภายในทีมที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความเข้าใจนำไปสู่สัมพันธภาพที่ดีและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในบางครั้งผู้นำทีมอาจจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานสังสรรค์หรืองานวันเกิดของสมาชิกทีมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในทีมงาน

4. สร้างแรงจูงใจให้กับทีมผู้นำ จะต้องรู้ถึงเทคนิคการจูงใจสมาชิก เข้าใจในพฤติกรรมบุคคล และตอบสนองความต้องการของทีม

5. สร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีม ทำให้สมาชิกทีมรู้สึก“เป็นเจ้าของทีม” ร่วมกันมีความมุ่งมั่นในการทำทีมสู่ความสำเร็จ

วูดค็อก, และฟรานซิส (Woodcock, & Francis, 1994, p.12) ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ จำนำประโยชน์มาสู่องค์กรดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกันและภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร

2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจ และโอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ

3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด

4. ความหลากหลายด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี

5. ประสิทธิภาพและบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และมีคุณภาพดีขึ้น

6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหารและขจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก

7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ

8. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน

9. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจต่อทีม

สรุปได้ว่า ทักษะผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีทักษะการสื่อสาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสอนแนะ การจูงใจ การเจรจาต่อรอง มีความอดทน ตั้งใจอำนวยความสะดวกให้กับทีม สร้างขวัญและกำลังใจ สิ่งสำคัญต้องพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณสมบัติของผู้นำ

ตามทฤษฎีทางด้านภาวะผู้นำนั้น ได้มีความพยายามกันตั้งแต่ร้อยปีมาแล้วที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะ (traits) ที่สำคัญของผู้นำ โดยมีสมมติฐานว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จแต่ละคน จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่คล้าย ๆ กัน และได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าอะไรคือคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำยิ่งใหญ่ ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานดังกล่าว ก็หมายความว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้ จะต้องเป็นมาตั้งแต่เกิด ไม่สามารถพัฒนาขึ้นมาภายหลังได้ (leader are bone, not made)

คุณสมบัติพื้นฐานที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

1. ความมุ่งมั่น (drive)
2. แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (leadership motivation)
3. ความซื่อสัตย์ (integrity)
4. ความเฉลียวฉลาด (intelligence)
5. ความมั่นใจในตัวเอง (self-confidence)
6. ความรอบรู้ในสิ่งที่ตนเองทำ (knowledge of the business)

การเป็นผู้นำ นักทฤษฎีบางท่านได้ให้ความเห็นว่า เป็นบุคลิกลักษณะเด่นซึ่งบางคนมีมาตั้งแต่กำเนิด จึงศึกษาเล่าเรียนหรือสอนกันไม่ได้ เช่น มหาบุรุษของโลก นโปเลียน อับราฮัม ลินคอล์น เป็นต้น บุคคลเหล่านี้ มีบุคลิกลักษณะเด่นเป็นพิเศษกว่าบุคคลธรรมดาสามัญนับร้อยปี จึงจะพบสักคนหนึ่ง แต่การเป็นผู้นำในลักษณะการบริหารนั้น อาจจะศึกษาหรือฝึกฝนให้มีขึ้นมาได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 23) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำ จนได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกของกลุ่มอื่นหรือคนอื่น

4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้แนะ การกระทำดังกล่าวทำให้บุคคลอื่นๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้

6. ความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกัน

7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมาก และทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร

8. เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สอดคล้องกับ เมธา หริมเทพาธิป (2558, หน้า 1) คุณสมบัติผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (knowledge) การเป็นผู้นำความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจจดจ่องานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญ และความเด็ดขาด (courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิดประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (fairness and honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการ

วินิจัยสังการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (aerthness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยัียดขาดความกระฉับกระเฉงมีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกายแต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (self control)

8. มีความภักดี (loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์การ ความภักดีนั้นจะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณสมบัติของภาวะผู้นำ สรุปได้ คือ

1. มีความเฉลียวฉลาดผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางด้านสติปัญญาและคุณภาพทางสมอง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ คนที่มีความเฉลียวฉลาดย่อมโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ง่าย

2. มีการศึกษาอบรมดี การศึกษาก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ เป็นส่วนประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำ ความรู้ย่อมทำให้คนนับหน้าถือตา จะพูดอะไรคนอื่นเขาก็เชื่อฟังและให้การเคารพนับถือด้วย

3. มีความเชื่อมั่นใจตนเอง ต้องมีกำลังใจเข้มแข็งเมื่อตัดสินใจจะทำกิจการใดๆ ไป ก็จะต้องมีความเชื่อมั่นว่างานนั้นจะต้องสำเร็จ โดยไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น

4. เป็นคนมีเหตุผลดี คือ มีความสามารถทางด้านเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุผล มีความสามารถที่จะหาเหตุผลต่างๆ จากสาเหตุต่างๆ ได้ และสามารถแปลความหมายของสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ให้เป็นภาษาเขียนได้ ความสามารถทางด้านเหตุผลนี้ พัฒนาได้ยาก เพราะจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ทักษะและความรู้ทางด้านวิชาการประกอบด้วย

5. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้ ฉะนั้น ในระยะเริ่มแรกย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในทางปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติในด้านการตัดสินใจ วินิจฉัยสังการ และการวางแผนพร้อมไปด้วย เพื่อจะได้เลือกทางที่ถูกต้องที่สุดในการดำเนินงานต่อไป

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ ชื่อนี้เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงวงศ์ตระกูล ชาดิกำเนิด เพราะถ้ามีชื่อเสียงดี มีเกียรติคุณดี ย่อมเป็นที่เคารพนับถือของคนทั่วไป
7. สามารถเข้ากับคนทุกชั้นวรรณะได้เป็นอย่างดี
8. มีสุขภาพอนามัยดี
9. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลธรรมดา
10. มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วๆ ไปขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่โดยเฉพาะ
11. มีความสามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานให้ได้ทันเวลาที่
12. มีความสามารถคาดการณ์ สามารถทำนายเหตุการณ์หรือปัญหาที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า และหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหานั้นเกิดขึ้นได้

วิธีการวัดภาวะผู้นำ

สุชา จันท์ธอม (2544, หน้า 271) กล่าวว่า การวัดเจตคติทำให้เข้าใจเจตคติของบุคคลสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ได้ การวัดเจตคติอาจทำได้หลายแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นด้วยวิธีของลิเคิร์ต โดยแบบวัดนี้ คือ การกำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ระดับ คือ นี้อะไรตัวฉัน ใจตัวฉันเป็นส่วนใหญ่ ตัดสินใจไม่ได้ ใจตัวฉันเพียงเล็กน้อย และไม่ใช้ตัวฉันเลย องค์ประกอบของเจตคติซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญาหรือความรู้ความเข้าใจ (cognitive component)
2. ด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (affective component)
3. ด้านพฤติกรรม (behavioral component)

จากความหมายวิธีการวัดเจตคติ เป็นการวัดด้านของกลุ่มเป้าหมาย คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวัดครั้งนี้คือ ด้านพฤติกรรมของลิเคิร์ต ซึ่งจะสังเกตเห็นได้โดยตรงในด้านคุณลักษณะทางด้านกายภาพ

พฤติกรรมความรับผิดชอบ

พฤติกรรมความรับผิดชอบ คือ การรับรู้บทบาทของตนเองที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่สามารถช่วยตนเองได้ รู้ว่าอะไรผิด อะไรถูก ยอมรับผลการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย มีนักวิชาการให้ความหมายต่างๆ กันดังนี้

ความหมายความรับผิดชอบ

สุพัทธรา สุภาพ (ม.ป.ป., หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่ารับผิดชอบคือ รู้จักหน้าที่ตน ต้องกระทำได้ปฏิบัติ ไม่นึกถึงแต่สิทธิเพียงอย่างเดียว เช่น เป็นนักเรียนมีสิทธิที่จะมาเรียนหนังสือในโรงเรียน ความรับผิดชอบของการเป็นนักเรียน ความรับผิดชอบจึงเป็นการกระทำที่พึงกระทำหรือควรกระทำตามสถานภาพ (ตำแหน่ง) ของบุคคล

ประทีป กระจ่ายพันธ์ (2538, หน้า 23) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ สนใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ และยอมรับในผลที่เกิดขึ้นแม้ว่าจะเป็นผลทางบวกหรือลบ โดยแสดงออกในรูปของการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความซื่อสัตย์และมีความตรงต่อเวลา อีกทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

รัชนี้ สินะสนธิ (2541, หน้า 37) กล่าวว่า ความรับผิดชอบหมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียร และความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ เช่น การเอาใจใส่การทำงาน ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว การเคารพต่อกฎระเบียบและมีวินัยในตนเอง การรู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร (2547, หน้า 148) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ โดยมีการวางแผนอย่างดี ไม่ต้องให้ใครคอยว่ากล่าวตักเตือน และพร้อมที่จะรับทั้งผลดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้กระทำไป

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2549, หน้า 16) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะกระทำการกิจหรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน สัญญาในการทำให้สำเร็จด้วยความพยายาม ความเพียร ความละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย และปรับปรุงแก้ไขหากมีข้อผิดพลาด ยอมรับให้ผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเองเรียกว่าความรับผิดชอบ

พิภพ วงษ์เงิน (2549, หน้า 5) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน ด้วยความเพียร ละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย พยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้น

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 75) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำให้สำเร็จตามหน้าที่ที่กำหนดให้หรือเป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้

ฟลิปโป (Flippo, 1966, p.426) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายาม ละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ความสำคัญของความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของความรับผิดชอบต่าง ๆ กันดังนี้

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540, หน้า 81) กล่าวว่า หากบุคคลมีความรับผิดชอบจะมีคือ คนมีความรับผิดชอบย่อมจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา เป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญ และเป็นคุณสมบัติที่ทั้งต่อตนเองและสังคม ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น ไม่ทำให้เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและความเสียหายแก่ส่วนรวม ทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

วารุณี บังคลัน (2541, หน้า 26) ได้กล่าวสรุป ถึงความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องรีบปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับคนไทยทุกคน โดยเฉพาะเยาวชนของชาติ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะคนที่มีความรับผิดชอบย่อมจะเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานและพยายามปรับปรุงงานทั้งของตนเองและของส่วนรวมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อันจะเกิดผลต่อประเทศทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

วเรีพร บำรุงผล (2548, หน้า 18) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้กับนักเรียน ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายาม อดทนและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งต่อตนเองและต่อสังคม

วีรศักดิ์ จันทะสงคราม (2549, หน้า 25) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยความสะดวก เพราะบุคคลแต่ละบุคคลย่อมต้องมีบทบาทหน้าที่ ที่จะต้องกระทำมากถ้าทุกคนในสังคมมีความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีแล้วก็ย่อมทำให้เกิดความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

โกศล แยมกัญจนวัฒน์ (2552, หน้า 29 ; อ้างอิงจากนิคม ชนะไพฑูรย์, 2535) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะของความเป็นพลเมืองอย่างหนึ่ง นอกจากความมีวินัยทางสังคม ความเอื้อเฟื้อและความเกรงใจ เนื่องจากความรับผิดชอบนั้นเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ เคารพสิทธิผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเองและมีความซื่อสัตย์สุจริต การเป็นคนที่มีความรับผิดชอบนี้ เป็นคุณลักษณะที่จะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข นอกจากนี้ความรับผิดชอบยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาประเทศอีกด้วยและถ้าบุคคลในสังคมมีความรับผิดชอบจะส่งผลคือ

1. คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา
2. คนที่มีความรับผิดชอบ ย่อมเป็นที่นับถือ ได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นคุณสมบัติที่ทั้งต่อตนเองและสังคม

3. ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ กฎ จริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น

4. ทำให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขเรียบร้อยในสังคม

5. ไม่เป็นต้นเหตุแห่งความเสื่อมและความเสียหายของส่วนรวม

จิตรา วสุวานิช (ม.ป.ป., หน้า 178) กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบนั้นเป็น คุณลักษณะที่ควรปลูกฝังให้เกิดแก่บุคคล เพราะมีความรับผิดชอบของบุคคลจะมีผลทำให้เขา รับผิดชอบต่องาน ต่อการเรียน ต่อตนเองและต่อสังคมด้วย ซึ่งผลการวิจัยกล่าวว่าคนที่มีความ รับผิดชอบมักเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความซื่อสัตย์ มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง มี ลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยและมีความประพฤติดี

พฤติกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบ

พฤติกรรมความรับผิดชอบคือ การกระทำถึงความรับผิดชอบในด้านต่างๆ จากการ ปฏิบัติงาน ความตั้งใจ ความสนใจ จากงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ต่างกัน ดังนี้

นภดล ภวนะวิเชียร (2540, หน้า 70) กล่าวถึง พฤติกรรมหลักที่แสดงถึงความรับผิดชอบ ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ประการคือ

1. ตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ คือ รับรู้ต่อสิ่งที่กระทำ ยอมรับว่าหน้าที่เป็นสิ่งที่ตน ต้องทำ รู้สึกชอบต่อการกระทำหน้าที่ และรู้สึกว่หน้าที่ของตนเป็นสิ่งสำคัญ

2. ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจโดยไม่ต้องมีการบังคับ คือ สมควรใจทำหน้าที่ และควบคุม ตนเองได้

3. ทำหน้าที่ด้วยความตั้งใจ เอาใจใส่ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ วางแผน ในการทำหน้าที่ของตน มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบ และมีสติ

4. ทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จ พฤติกรรมส่วนนี้มีพฤติกรรมเสริม คือ มีความ อดทน มีความพากเพียร มีการเตรียมการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีมนุษยสัมพันธ์ และ รักษาสุขภาพให้แข็งแรง

5. ยอมรับผลการกระทำของตน ประกอบด้วยพฤติกรรม คือ ติดตามผลการกระทำของตน มีเหตุผล และปรับปรุงการกระทำของตน

กรมวิชาการ (2544, หน้า 196) สรุปลักษณะหรือพฤติกรรม ของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ ไว้อีกดังนี้ คือ

1. ตรงต่อเวลา

2. พยายามทำงานให้เสร็จ

3. ติดตามผลงานอยู่เสมอ

4. ยอมรับความผิดพลาด/ผลจากการพิจารณา

5. รักษาชื่อเสียง/ ชื่อศักดิ์ศรี

6. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
7. ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น
8. มีความซื่อสัตย์
9. รักษาคำพูด
10. ตั้งใจทำงาน
11. มีระเบียบวินัย
12. รู้จักวางแผนงาน
13. เต็มใจทำงาน
14. ขยันขันแข็ง
15. เชื่อมั่นในตนเองเป็นตัวของตัวเอง
16. ปฏิบัติตามหน้าที่โดยเคร่งครัด
17. รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี
18. มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับปัญหา
19. ปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นทั้งตนเองและสังคม
20. ยึดมั่นในหลักเกณฑ์

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปพฤติกรรมความรับผิดชอบได้ว่า บุคคลที่มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่างๆ ด้วยความอดทน ตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของตัวเองและสังคมโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ

วิธีการวัดความรับผิดชอบ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริงต่างกันดังนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริงว่า เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึกและรวบรวมข้อมูลจากงานและวิธีการที่ผู้เรียนทำ เพื่อเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจในการศึกษาถึงผลกระทบท่อผู้เรียน จะไม่เน้นเฉพาะทักษะพื้นฐาน แต่จะเน้นการประเมินทักษะการคิดที่ซับซ้อนในการทำงานของผู้เรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาและการแสดงออกที่เกิดจากการปฏิบัติในสภาพจริง เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ฝึกปฏิบัติจริง รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อสนองจุดประสงค์ของหลักสูตรและความต้องการของสังคม

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2547, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลตามสภาพจริงไว้ว่า เป็นการประเมินจากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยงานหรือกิจกรรมที่มอบหมายให้ผู้เรียนปฏิบัติ จะเป็นงานหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง หรือใกล้เคียงกับชีวิตจริง มากกว่างานปฏิบัติในกิจกรรมการเรียนทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 31) ได้กล่าวถึงแนวทางการวัดและประเมินผลด้านลักษณะอันพึงประสงค์ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือวัดและประเมินดังนี้

1. วิธีการวัดและประเมิน มี 2 วิธีคือ ผู้อื่นเป็นผู้ประเมิน เช่น ครูประเมินนักเรียน โดยใช้แบบบันทึกการสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และการประเมินตนเอง โดยตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ แบบวัดเชิงสถานการณ์ ฯลฯ

2. เครื่องมือวัดและประเมินที่นิยมใช้ได้แก่ แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกการสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบวัดเชิงสถานการณ์

พฤติกรรมความรับผิดชอบ เป็นวิธีการสังเกตพฤติกรรม ใช้วิธีการวัดและประเมินแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 184-187) ได้สรุปขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กำหนดพฤติกรรมความรับผิดชอบที่จะวัด เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าต้องการวัดอะไร

2. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับพฤติกรรมความรับผิดชอบ

3. เลือกรูปแบบวิธีการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบโดยเลือกตามความเหมาะสมของจุดมุ่งหมาย รูปแบบเครื่องมือวัด คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบเขียนตอบ แบบสร้างจินตนาการ โดยเฉพาะแบบเขียนตอบนั้น นิยมกันคือ แบบเติมเสริมและแบบมีตัวเลือก

4. เขียนข้อความ ภาพหรือสถานการณ์และข้อคำถาม ในขั้นนี้เอาความรู้ในข้อ 1 ถึง 3 มาใช้ประโยชน์เพื่อวัดพฤติกรรมที่ต้องการ โดยใช้การสังเกตต้องทำเป็นข้อรายการ และต้องคำนึงถึงวิธีการกำหนดคะแนนด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการให้คะแนนจากผลการตอบข้อคำถามนั้น

5. ตรวจสอบเครื่องมือ ขั้นนี้เป็นการตรวจสอบเบื้องต้นโดยให้ผู้ชำนาญทางด้านหลักสูตร และ ผู้ชำนาญด้านการวัดผล ทั้งนี้ก็เพื่อให้เครื่องมือที่สร้างขึ้นมาก่อนไปทดลองมีความมั่นใจขึ้นแรกก่อน ถ้าเสียก็คงเสียหน่อยหน่อย ไม่ต้องเป็นภาระในการสร้างใหม่ทั้งหมด

6. ตรวจสอบคุณสมบัติรายข้อ หลังจากการทดลองแล้ว ผู้สร้างเครื่องมือ ตรวจให้คะแนน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบว่าแต่ละข้อวัดได้จริงหรือไม่ ข้อใดมีคุณภาพดีเก็บไว้ ข้อใดไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดเอาไปปรับปรุงแก้ไขทดลองใหม่ แต่ถ้าสร้างข้อสอบไว้มากๆ ก็สามารถเลือกเอาข้อดีๆ ไปใช้ได้

7. จัดแบบสังเกตเป็นชุด จำนวนข้อต้องมีสัดส่วนของพฤติกรรมความรับผิดชอบที่ต้องการวัดเป็นสัดส่วนตามที่ตั้งไว้ สร้างคำชี้แจงในแบบสังเกต

8. ศึกษาคุณภาพ คุณภาพของเครื่องมือวัดในที่นี้ หมายถึงความเที่ยงตรง คือดูว่าข้อสอบที่ต้องการวัดนั้นวัดได้จริงหรือไม่ อีกอย่างคือดูความเชื่อมั่น ดูว่าข้อสอบมีความคงเส้นคงวาของคะแนนการสอบหรือไม่ ถ้าคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์จำเป็นต้องศึกษาปรับปรุงใหม่ให้ดีขึ้น อาจจะเริ่มศึกษาตั้งแต่ขั้นที่ 2

9. สร้างเกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้ชัดเจน และคะแนนจะเป็นตัวที่จะบอกระดับพฤติกรรมของผู้อบรม

เครื่องมือที่ใช้วัดความรับผิดชอบ

1. เครื่องมือที่ใช้วัดเนื้อหาความรับผิดชอบ

1.1 แบบทดสอบแบบเลือกตอบ

1.2 แบบทดสอบแบบอธิบาย

2. เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

การวัดแบบนี้ใช้วิธีการวัดเจตคติก็ได้ นั่นคือ กำหนดเป้าซึ่งเป็นพฤติกรรม แล้วเขียนข้อความ อาจใช้วิธีของลิเกิร์ต หรือของออสกูต ตามความเหมาะสม

2.1 แบบมาตราส่วนประมาณค่า

2.2 แบบเติมคำ

2.3 แบบสร้างสถานการณ์เลือกตอบ

3. เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมการแสดงออกทางด้านความรับผิดชอบ การวัดการกระทำสามารถทำได้หลายแบบ ดังนี้ ล้วนสายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 192-200)

3.1 การสังเกตพฤติกรรม

3.2 การสัมภาษณ์

3.3 ใช้ข้อความพฤติกรรมความรับผิดชอบให้เขียนตอบ

3.4 ใช้สถานการณ์ย่อยเขียนตอบ

3.5 ใช้สถานการณ์ย่อยๆ ให้เขียนตัวเลือกตอบ

จากความหมายวิธีการวัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ คือ 1) เครื่องมือที่ใช้วัดเนื้อหาของความรับผิดชอบ 2) เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้สึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบ และ 3) เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมแสดงออกด้านความรับผิดชอบ และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมแสดงออกทางด้านความรับผิดชอบ ที่เป็นแบบสังเกตพฤติกรรม ซึ่งจะสังเกตเห็นได้โดยตรงในด้านคุณลักษณะทางด้านกายภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

รพีพร พิมพา (2557, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษามหบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสอบถามและการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สอบถาม ได้แก่ นิสิตครูหลักสูตรการศึกษามหบัณฑิต อาจารย์นิเทศก์ของนักศึกษาศึกษาศาสตร์ และครูพี่เลี้ยงนิสิตปฏิบัติการสอน จำนวน 403, 278, 132 คนตามลำดับ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีพบว่า นิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 1) มีลักษณะผู้นำของแต่ละประเภทอยู่ในระดับปานกลาง 2) ส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบจิตวิญญาณ และ 3) ครูที่เลี้ยงนิตติปฏิบัติการสอนและอาจารย์นิเทศ มีความคาดหวังนิตติหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.5 ปี) ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ภาวะผู้นำแบบผสมผสาน

กมลวรรณ ทิพยเนตร (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง โมเดลการสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกทางภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในระดับมาก โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารที่มีอายุและปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่แตกต่างกันมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณไม่แตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับการแสดงออกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และผลิตภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุและขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งสามกรณี 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณเท่ากับ 0.62 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเท่ากับ 0.12, 0.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 60

เมธีรัฐ รัตนกุล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพ ขั้นที่ 1 การสร้างหลักสูตร ผลการตรวจสอบหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า มีระดับความเหมาะสมโดยรวมของหลักสูตรทั้งฉบับ ค่าเฉลี่ย 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการตรวจสอบคู่มือหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ขั้นตอนที่ 2 การใช้หลักสูตร ผลการประเมินคะแนนรวมของการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพมีคะแนนเท่ากับ 15.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนนและมีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.75 คะแนน ผลการประเมินความสามารถในการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพ เรื่องการจัดดอกไม้ การจัดพวงหรีดและการจัดช่อดอกไม้แบบมือถือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 89.25, 91.17 และ 90.50 คะแนน ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยมากกว่า 80 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่

กำหนด ส่วนความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน เรื่องการจัดดอกไม้เพื่อการประกอบอาชีพพบว่า มีความคิดเห็นต่อหลักสูตรโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรม และด้านระยะเวลา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

พระมหาปภังกรณ์ อุทรรักษ์ (2552, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การลดทุกข์ด้วยวิถีแห่งปัญญา สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรม มุ่งให้การศึกษาเรียนรู้และเกิดทักษะปฏิบัติในการนำปัญญามาใช้ในการลดทุกข์สำหรับนักศึกษาทั้งยังเป็นการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของประเทศ ส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องมีความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีเนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าอบรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ นักศึกษาเกิดความรู้และเกิดทักษะปฏิบัติในการนำปัญญามาใช้ในการลดทุกข์และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติและภาคกิจกรรม ซึ่งมีแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 3 วัน 2 คืน โดยการบรรยาย สาธิตและฝึกปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า นักศึกษามีความสนใจและตั้งใจสามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการลดทุกข์หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินระหว่างการอบรม พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมลดทุกข์หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรพบว่า แบบวัดสุขภาพจิตโครงการฝึกอบรมเรื่องการลดทุกข์ด้วยวิถีแห่งปัญญาหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษามีเจตคติต่อหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และผลการประเมินโครงการพบว่า นักศึกษาเห็นด้วยอยู่ในระดับมากและน่าจะจัดโครงการแบบนี้อีก

พระสมาน ลีลาศ (2552, บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า เป้าหมายของหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือการส่งเสริมให้เยาวชนยึดมั่นในศีลธรรม การทำความดี และค่านิยมที่ดีงาม ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเด็กนักเรียนที่เป็นเยาวชน โดยเทคนิคการฝึกอบรมใช้กรณีตัวอย่าง วิเคราะห์และอภิปราย

2. ผลการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมายหลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อและวัสดุอุปกรณ์ และการวัดและประเมินผล ซึ่งมีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 7 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรมีความสอดคล้องและเหมาะสม

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี จำนวน 7 สัปดาห์ พบว่า นักเรียนมีความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตามกิจกรรมนั้นเป็นอย่างดี

4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมความรับผิดชอบ หลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมินผลระหว่างการใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนได้สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบที่ดีขึ้น และเจตคติต่อความรับผิดชอบของนักเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก ส่วนการปรับปรุงหลักสูตรได้ปรับปรุงเวลาให้เหมาะสมกับแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศีลธรรม ค่ายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า องค์กรต่างๆ ชุมชน สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา ร่วมกันจัดการศึกษา โดยการพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนรู้ในชุมชนของตนในขอบข่าย ที่สอดคล้องกับบริบทในชุมชนท้องถิ่นและจุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรมมุ่งให้การศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียน

2. การพัฒนาหลักสูตร (ฉบับร่าง) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย หลักสูตร เนื้อหาสาระ วิธีการฝึกอบรม สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ และการวัดประเมินผล โดยเนื้อหาของหลักสูตรแบ่งเป็น ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และกิจกรรม มีแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 11 แผน ผู้เชี่ยวชาญประเมินหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมมีความสอดคล้องและเหมาะสม

3. การทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี พบว่า นักเรียนมีความสนใจและตั้งใจ สามารถปฏิบัติตามกิจกรรมด้านต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี

4. การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการประเมิน

ระหว่างการฝึกอบรม พบว่า นักเรียนมีทักษะปฏิบัติได้อย่างเป็นที่น่าสนใจ และการประเมินหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเหมาะสมที่จะนำไปใช้

สุภาพร เทศวิริช (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน โดยมีขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกคือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ขั้นที่สองคือ การสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ขั้นที่สามคือ การทดลองใช้หลักสูตรและขั้นสุดท้ายคือ การประเมินผลหลักสูตร

งานวิจัยต่างประเทศ

วิตเทอร์ (Wither, 2000, p.2176) ศึกษาเรื่องพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและการจัดพื้นฐานทางการศึกษา มีจุดประสงค์เพื่อพิจารณาข้อมูลเพื่อการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถาบันการศึกษา (Yvlei) พบว่า ทางโรงเรียนมีการวิเคราะห์ถึงพื้นฐานของหลักสูตรว่าควรปรับปรุงให้เกิดสัมผัสทุกสวนจากตัวเด็กกับสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาอยู่ด้วย จัดหาโอกาสให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างชุมชนซึ่งหลักสูตรนี้ได้พัฒนาทุกระดับโดยเฉพาะ ป.6 เน้นในเรื่องของระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดโดยการร่วมกันจัดระหว่างครู สมาชิกของชุมชนและนักเรียน ซึ่งผู้นำชุมชนจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของโรงเรียน

เคนเนเมอร์ (Kennemer, 2002, p.1087-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษากลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 31 คน เป็นหญิง 69 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยทำการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลการเกื้อหนุนระดับคะแนนจากแบบทดสอบ 3 ฉบับ ตัวแปรที่ทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่ สมรรถภาพในการช่วยตัวเอง พฤติกรรมความเห็นแก่ตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัว รายได้ของครอบครัว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาวัฒนธรรม เห็นความสำคัญของศาสนาหรือสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ การเข้าร่วมกิจกรรมในโบสถ์ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง การให้บริการส่วนรวมและเพศ ผลการศึกษาพบว่า การเข้าร่วมบริการส่วนรวมรายได้ของครอบครัว การให้ความสำคัญของศาสนาและเพศ สามารถทำนายความรับผิดชอบต่อสังคมได้

ชาวาทซ์ (Schawartz, 2003, p.3487-A) ได้ศึกษาทัศนคติ และพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษา 3 กลุ่ม คือ นักเรียนที่อยู่ในชนบท นักเรียนที่อยู่บริเวณรอบเมืองและนักเรียนที่อยู่ในเมือง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์และการสร้างบทบาทสมมติ ผลการศึกษาพบว่า ครอบครัวและเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียน

มารูคา (Maruca, 2002) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสนใจการเรียนและเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อภาษาสเปน ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของนักเรียนระหว่างก่อนและหลัง

เข้าร่วมโครงการไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความสนใจเรียนและทัศนคติต่อภาษาสเปน ของนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คิลแมน ลลิตา (Killman Letita ,2001) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การผลิตสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม การจัดการและการบริการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม การผลิตสิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม การจัดการและการบริการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม การจัดการและการบริการ เอกสารหลักสูตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะในการผลิตเครื่องนุ่งห่ม เริ่มตั้งแต่การออกแบบความคิดไปจนถึงการผลิต การสรุปผลิตภัณฑ์ การบริหารเกี่ยวกับการนำเสนอสินค้า และการค้าเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่ม สู่มาตรฐานอุตสาหกรรม (YLB) อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกสติ เจริญสมาธิ การพัฒนาฝีมือ การพัฒนาภาษาต่างประเทศ หรือแม้จะอบรมเรื่องอื่นๆ จะเห็นว่าหลังจากฝึกอบรมเรียบร้อยแล้วผลลัพธ์ที่ได้ คือ ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านความเข้าใจ ความรู้สึกและพฤติกรรมพบว่า พฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น การเข้ารับการฝึกอบรมจะช่วยแก้ไขปัญหให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้ การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ในการพัฒนาตัวเองในเรื่องการปฏิบัติตน ปรับปรุงตนเองในด้านอารมณ์ ด้านความคิด ฯลฯ และพัฒนาส่วนรวมโดยการนำความรู้ที่ได้จัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาครุศาสตร์ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นการวิจัยและพัฒนา ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นและได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานและสภาพปัญหาของนักศึกษา และนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลต่างๆ ดังนี้

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ศึกษาความต้องการและขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษา คือ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 6 ท่าน หัวหน้างานกิจการนักศึกษา จำนวน 6 ท่าน รวม 12 ท่าน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการและขอบข่ายเนื้อหาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อจัดเตรียมเนื้อหาในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลวิจัย ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ (interview form) จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบสัมภาษณ์จากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรในครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 6 คน หัวหน้างานกิจการนักศึกษา จำนวน 6 คน รวมเป็น 12 คน โดยมีขอบเขตการสัมภาษณ์ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำ

ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ

นักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายเนื้อหา และสร้างแบบสัมภาษณ์

3. นำแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

+1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

-1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการสัมภาษณ์

5. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบมาตรวจให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (IOC) ถ้าข้อใดมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อนั้นวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ ถ้าข้อใดมีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขในประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัย กำหนดวันเวลาที่สัมภาษณ์ พร้อมแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบล่วงหน้า
2. ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่นัดหมายไว้ แนะนำตัวเองแล้วแจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ขออนุญาตสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์
3. จัดเก็บข้อมูลที่เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ในการสร้างหลักสูตรต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยตอนที่ 1 ใช้คำร้อยละ ส่วนตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) และนำเสนอแบบพรรณนาความ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วัตถุประสงค์

เพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการ

โดยการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1 (การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน) ในการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง 2) การประเมินหลักสูตรฉบับร่าง 3) การปรับปรุงหลักสูตรฉบับร่าง ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ทั้งจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการร่างโครงสร้างหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา เวลาในการอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม

2. การประเมินหลักสูตรฉบับร่าง

เมื่อร่างโครงสร้างหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมเสร็จแล้ว ดำเนินการประเมินหลักสูตรฉบับร่าง โดยการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรด้านความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องขององค์ประกอบของหลักสูตร ตั้งแต่หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา เวลาในการอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรหรือไม่ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตรฉบับร่าง ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ตรวจสอบความสอดคล้องของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ และตรวจสอบความสอดคล้องของแผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นว่าสอดคล้องกับหลักสูตรหรือไม่

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและระยะเวลาในการทดลองใช้หลักสูตรและแผนการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้น

2.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลแผนการฝึกอบรม

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่ แบบประเมินความสอดคล้องของหลักสูตรฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งเป็นแบบประเมินโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านเนื้อหา และด้านการวัดและประเมินผล เป็นผู้ประเมินความเหมาะสม ความสอดคล้องและข้อเสนอแนะ ก่อนนำหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไปใช้โดยการประเมินค่า IOC เมื่อคำนวณได้ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .05 จึงจะมีความสอดคล้องและเหมาะสมในการนำหลักสูตรฉบับร่างไปใช้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล นำหลักสูตรฉบับร่างพร้อมทั้งเครื่องมือที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้ค่า IOC จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอโดยการเขียนพรรณนาความ

3. การปรับปรุงหลักสูตรฉบับร่าง

นำผลการประเมินหลักสูตรฉบับร่างของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ นำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรฉบับร่าง เพื่อให้หลักสูตรมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้จริง

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร

เป็นขั้นตอนที่มุ่งศึกษาจุดอ่อน ข้อบกพร่องต่างๆ ของหลักสูตร หลังจากได้มีการร่างหลักสูตรเสร็จเพื่อหาวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ จำนวน 30 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบ one-group pretest-posttest design (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2551)

O_1	X_1	O_2
-------	-------	-------

O_1	แทน	การวัดผลก่อนการทดลอง
X_1	แทน	การทดลองใช้หลักสูตร
O_2	แทน	การวัดผลหลังใช้หลักสูตร

วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีรายละเอียดดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้หลักสูตรฉบับร่าง
2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ ประสานงานกับคณบดีคณะครุศาสตร์ เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินการทดลอง ชี้แจง วัตถุประสงค์ ของหลักสูตรฝึกอบรมครั้งนี้
3. นำหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้กับนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
3. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่สำคัญ เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การตัดสินใจ ที่ถูกต้อง เพื่อพิจารณาคุณภาพของหลักสูตรมุ่งประเมินหลังการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ร่วมนำมาเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงต่อไป

วิธีการดำเนินการ

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้วิจัยดำเนินการประเมินผลก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยทำการประเมินดังนี้ 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำ และ 2) พฤติกรรมความรับผิดชอบ มีการประเมินผลดังนี้

1. ประเมินผลก่อนการทดลองใช้หลักสูตร เพื่อศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยใช้แบบวัด พฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
2. ประเมินผลหลังการทดลองใช้หลักสูตร นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประเมิน 2 ด้าน คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบ

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประกอบด้วย

1. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
2. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ขั้นตอนการสร้างแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารการสร้างแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดรูปแบบของคำถามและจำนวนข้อคำถาม ภาวะผู้นำให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการจะวัดผลประเมินผล

3. วิเคราะห์และสร้างแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำให้ครอบคลุมเหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบการพรรณนาความ คือ แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษา โดยให้นักศึกษาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง และให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในการต้องการนำเสนอในรูปแบบข้อเสนอแนะแบบวัดพฤติกรรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ นี่แหละตัวฉัน ใช้ตัวฉันเป็นส่วนใหญ่ ตัดสินใจไม่ได้ ใช้ตัวฉันเพียงเล็กน้อย และไม่ใช้ตัวฉันเลย

4. นำแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมและความชัดเจนของภาษา เมื่อได้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้อง (IOC) ด้านเนื้อหาและจุดประสงค์ที่ต้องการวัด ถ้าข้อใดมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่าข้อนั้นมีความสอดคล้อง ถ้าข้อใดมีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00

6. นำแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำมาใช้กับนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรม เพื่อวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม ก่อนและหลังการอบรม ดังนี้

1. อธิบายและทำความเข้าใจนักศึกษาถึงวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม และแจ้งรายละเอียดระยะเวลาในการอบรม และวิธีการจัดเก็บข้อมูล

2 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกับนักศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรม ก่อนการ ฝึกอบรม และหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยการวัดพฤติกรรม

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่าแบบให้คะแนน 5 ระดับมาวิเคราะห์แล้วนำเสนอแบบตารางภาพรวม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2552, หน้า 66)

5 คะแนน	เท่ากับ	นี่แหละตัวฉัน
4 คะแนน	เท่ากับ	ใช้ตัวฉันเป็นส่วนใหญ่
3 คะแนน	เท่ากับ	ตัดสินใจไม่ได้
2 คะแนน	เท่ากับ	ใช้ตัวฉันเพียงเล็กน้อย

1 คะแนน เท่ากับ ไม่ใช่ตัวจริงเลย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มาก

2.51-3.50 หมายถึง ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง น้อย

1.00-1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

และทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้สูตรการเปรียบเทียบความแตกต่างแบบไม่มีอิสระของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้ t-test แบบ dependent (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2551, หน้า 307)

2. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ขั้นตอนการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารการสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ จากเอกสาร และงาน วิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ โดยกำหนด จุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด รูปแบบของคำถามและจำนวนข้อคำถามพฤติกรรมความรับผิดชอบ ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการจะวัดผลประเมินผล

3. วิเคราะห์และสร้างแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ ให้ครอบคลุมเหมาะสมและ สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติ กิจกรรมทุกครั้ง ปฏิบัติกิจกรรมบ่อยหรือเกือบทุกครั้ง ปฏิบัติกิจกรรมเป็นบางครั้ง และไม่ปฏิบัติ กิจกรรมนั้นเลย

4. นำแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ ที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมและความชัดเจนของ ภาษา เมื่อได้ข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านพิจารณา ตรวจสอบคุณภาพความสอดคล้อง (IOC) ด้านเนื้อหาและจุดประสงค์ที่ต้องการ วัด ถ้าข้อใดมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปแสดงว่าข้อนั้นมีความสอดคล้อง ถ้าข้อใดมีค่า ความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้ค่า ความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00

6. นำแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความ รับผิดชอบ ที่ได้ทำการปรับปรุงแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ จาก นักศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรม หลังจากจัดกิจกรรมสิ้นสุดหลักสูตรแล้ว

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินค่าแบบให้คะแนน 4 ระดับมาวิเคราะห์แล้ว นำเสนอแบบตารางภาพรวม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2553, หน้า 165)

3 คะแนน	เท่ากับ	ปฏิบัติกิจกรรมทุกครั้ง
2 คะแนน	เท่ากับ	ปฏิบัติกิจกรรมบ่อยหรือเกือบทุกครั้ง
1 คะแนน	เท่ากับ	ปฏิบัติกิจกรรมเป็นบางครั้ง
0 คะแนน	เท่ากับ	ไม่ปฏิบัติกิจกรรมนั้นเลย

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำมีดังนี้

2.51-4.00	หมายถึง	มากที่สุด
1.76-2.50	หมายถึง	มาก
1.01-1.75	หมายถึง	น้อย
0.00-1.00	หมายถึง	ไม่มีส่วนร่วม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน จัดฝึกอบรมพัฒนาหลักสูตร นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ จำนวน 3 วัน โดยมีการดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบหลังเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยทำการประเมินพฤติกรรมในการฝึกอบรม ตามแผนการจัดกิจกรรมของหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. ข้อมูลพื้นฐานสถานภาพทั่วไป ของนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ ใช้คำร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

2. การประเมินผลวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ก่อนและหลังการใช้หลักสูตร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าที (t-test dependent)

3. การประเมินผลสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบหลังการใช้หลักสูตร โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าที่ได้ทั้งหมดจากแบบสอบถามมาเทียบ คะแนนเฉลี่ยแล้วแปลความหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน นำคะแนนที่ได้จากการวัดพฤติกรรมก่อนและหลังฝึกอบรม มาหาค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{X}$) (วิไล ทองแผ่, 2550, หน้า 181)

$$\text{สูตร} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทน จำนวนเด็กทั้งหมด

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2551, หน้า 276) มีสูตรสำหรับคิดคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ข้อมูลหรือคะแนน
 $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 n แทน จำนวนข้อมูลหรือขนาดตัวอย่าง

3. ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมความเป็นผู้นำและพฤติกรรมความรับผิดชอบ ก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรม โดยการทดสอบค่าที (t-test dependent)(พิชิต ฤทธิ์จัญญ, 2554, หน้า 342-343)

$$\text{สูตร } t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}} \quad df = n - 1$$

เมื่อ t	แทน	การทดสอบที่
D	แทน	ผลต่างของคะแนนรายคู่ก่อนอบรมกับหลังอบรม
$\sum D$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแตกต่างระหว่างรายคู่ระหว่างก่อนอบรมกับหลังอบรม
$\sum D^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนนความแตกต่างระหว่างรายคู่ระหว่างก่อนอบรมกับหลังอบรม
N	แทน	จำนวนข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

4. การประเมินความสอดคล้อง ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องตรวจสอบหาค่า IOC (พิชิต ฤทธิ์เจริญ, 2551, หน้า 242)

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร ในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้าน ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พัฒนาหลักสูตรเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินและการปรับปรุงหลักสูตร ผู้วิจัยได้นำหลักการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ พบว่า การพัฒนาคุณลักษณะความเป็น ผู้นำมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาตนเอง สุภาว์ อวสกุลสุทธิ (2552, หน้า 225) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบฝึกอบรมและแผนการ พัฒนาบุคลากร การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล

ผลการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความรับผิดชอบ พบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบมี ความสำคัญมากในการทำงาน และเป็นสิ่งที่ส่งผลให้งานออกมาประสบความสำเร็จ มีผู้กล่าวถึง ความสำคัญของความรับผิดชอบ ดังนี้ วะริพร บำรุงผล (2548, หน้า 18) สรุปว่า ความรับผิดชอบ เป็น สิ่งสำคัญ จำเป็นต้องปลูกฝังให้กับนักเรียน เพราะถ้ามีความรับผิดชอบก็就会有ความตั้งใจ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคม

ผลการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่า เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาหลักสูตร การค้นคว้า การรวบรวมข้อมูล ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลและ วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหาสาระ ระยะเวลา วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม

และการวัดการประเมินผล สอดคล้องกับ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2544) สรุปว่า การเรียนโดยใช้ปัญหาทำให้ผู้เรียนฝึกกระบวนการคิด มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีครูเป็นเพียงผู้ชี้แนะและให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ และสมนึก โกศลจิตร (2538) กล่าวว่า ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสปฏิบัติด้วยตนเอง พบว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้ชุดฝึกอบรมเพื่อการทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการฝึกอบรมนี้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมอบรมไปในทางที่ดีได้จริงจากการศึกษางานที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ให้นักศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทำให้พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามคุณลักษณะที่คาดหวังไว้ได้จริง

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ คณบดีคณะครุศาสตร์ จำนวน 1 คน รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 1 คน และอาจารย์คณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน รวม 5 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (simple random) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของการฝึกอบรม ขอบข่ายเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา ผู้วิจัยจึงเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน คือ 1) สถานภาพทั่วไป 2) ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไป

ตาราง 1 จำนวนและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	4	33.33
หญิง	8	66.67
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	6	50.00
ปริญญาโท	3	25.00
ปริญญาเอก	3	25.00

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. สังกัดคณะ		
คณะวิทยาการจัดการ	2	16.67
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	16.67
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	2	16.67
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	16.67
คณะครุศาสตร์	2	16.66
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	2	16.66
4. ตำแหน่ง		
รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาคณะครุศาสตร์	6	50.00
หัวหน้างานกิจการนักศึกษา	6	50.00
5. ประสบการณ์การทำงานด้านงานกิจกรรมนักศึกษา		
1-3 ปี	4	33.33
4-6 ปี	4	33.33
7 ปีขึ้นไป	4	33.34
6. ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำ		
เคย	12	100.00
ไม่เคย	0	-

จากตาราง 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงร้อยละ 66.67 เพศชายร้อยละ 33.33 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 50.00 ปริญญาโทและปริญญาเอก ร้อยละ 25.00 สังกัดอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 16.67 สังกัดคณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 16.66 ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา และหัวหน้างานกิจการนักศึกษา คิดร้อยละ 50.00 ประสบการณ์การทำงานด้านกิจกรรมนักศึกษา 1-3 ปี, 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.34 และประสบการณ์การฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำเคยฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 100

2. ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 12 คน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมนักศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ด้านเทคนิค กระบวนการและขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับนักศึกษา ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ พบว่า ปัญหาเกิดจาก 1) นักศึกษาไม่มีความเป็นผู้นำ 2) นักศึกษาไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3) นักศึกษาไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 4) นักศึกษาไม่มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) นักศึกษาไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่กล้าแสดงออก 6) นักศึกษาไม่มีเป้าหมายของตนเอง

2.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับนักศึกษา ในเนื้อหา วิธีการและกระบวนการฝึกอบรม ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรให้มี 1) การบรรยาย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ เน้นการมีส่วนร่วมโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ด้านนี้โดยตรง 2) การระดมสมองหรือการระดมความคิด 3) การอภิปรายกลุ่มและการนำเสนอ

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ พบว่า ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นควรใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรม 3 วัน ไม่ควรต่ำกว่า 3 วัน เพราะนักศึกษาจะไม่ได้ผลจากการฝึกอบรมและสถานที่ควรจัดในมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอในการจัดนอกสถานที่

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสื่อ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะว่า ควรประกอบด้วยสื่อ จากวิทยากรต้นแบบ 1) เอกสารประกอบการอบรม 2) คอมพิวเตอร์ 3) เครื่องเสียง 4) โปรเจคเตอร์

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน การวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ ผู้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เสนอแนะว่าควรเป็น 1) แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ และ 2) แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ด้านเนื้อหา ควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องการจัดอบรมภาวะผู้นำนักศึกษา เนื่องจากวิทยากรจะมีวิธีการดึงให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมแสดงศักยภาพของเขาออกมาได้

ด้านวิธีการ วิทยากรควรจัดกิจกรรมกลุ่มในลักษณะเชื่อมโยงให้นักศึกษาตระหนักและมีความภูมิใจในการเป็นนักศึกษาครุศาสตร์ การมีสัมพันธภาพที่ดี การสร้างแรงจูงใจในการเรียนการใช้ชีวิต การปรับตัวและกำหนดเป้าหมายของตนเอง

ด้านสถานที่จัดอบรมและระยะเวลา สถานที่อบรมต้องไม่คับแคบเหมาะสมกับกิจกรรมการอบรม และระยะเวลาการจัดอบรม จำนวน 3 วัน และควรจัดในช่วงปิดภาคเรียน

ด้านสื่อ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม เครื่องเสียงและไมโครโฟน ควรเพียงพอต่อการจัดกิจกรรม และควรใช้วิทยากรต้นแบบที่สามารถสาธิตให้นักศึกษาเห็นภาพได้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ผลการพัฒนาหลักสูตร

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยนำข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม ภาวะผู้นำ พฤติกรรมความรับผิดชอบ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และขอขยายเนื้อหาการพัฒนาหลักสูตร โดยสอบถามจากผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง นำมากำหนดเป็นหลักสูตรฝึกอบรม โดยนำหลักสูตรฝึกอบรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบข่ายเนื้อหา เวลาในการอบรม วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัดและการประเมินผลการฝึกอบรม โดยแบ่งวิธีการสร้างหลักสูตรเป็น 2 ขั้นตอนคือ การสร้างหลักสูตรฉบับร่างและการตรวจสอบหลักสูตรฉบับร่าง รายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ฉบับร่าง)

หลักการและเหตุผล

1. เป็นหลักสูตรพัฒนานักศึกษาให้เกิดทักษะบทความเป็นผู้นำกิจกรรมนักศึกษา
2. เป็นหลักสูตรที่มุ่งพัฒนานักศึกษาให้เกิดทักษะในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและส่วนรวม

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้นักศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เกิดภาวะผู้นำ และตระหนักการปฏิบัติตนในด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม
2. เพื่อให้นักศึกษานำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้

ขอบข่ายเนื้อหาสาระ

เนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 การสร้างมนุษย์สัมพันธ์

แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 การสร้างทีมงาน

แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 การสร้างทักษะและการสื่อสาร

แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 การสร้างแรงจูงใจ

ผู้เข้ารับการอบรม

นักศึกษาคณะครุศาสตร์ จำนวน 30 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม

อบรม 3 วัน

วิธีการฝึกอบรม

1. บรรยาย
2. การสาธิต
3. การปฏิบัติ
3. อภิปรายกลุ่ม และระดมสมอง
4. นำเสนอผลงาน

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบการอบรม
2. คอมพิวเตอร์
3. เครื่องเสียง
4. โปรเจคเตอร์

การวัดและประเมินผล

ดำเนินการวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เป็นการวัดและประเมินผล ก่อนและหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยวัดจากแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำและแบบสังเกต พฤติกรรมความรับผิดชอบ ดังนี้

1. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ จำนวน 30 ข้อ
2. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ จำนวน 20 ข้อ

2. การประเมินหลักสูตร (ฉบับร่าง)

โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินโครงสร้างหลักสูตร เพื่อประเมินความสอดคล้องของ องค์ประกอบหลักสูตรฝึกอบรม โดยประเมินตามส่วนประกอบต่างๆ คือ หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ เนื้อหา สื่ออุปกรณ์ กิจกรรมการอบรม การวัดประเมินผล มีความเหมาะสมหรือไม่ การประเมินโครงสร้างหลักสูตร ผู้วิจัยได้ทำโครงสร้างของหลักสูตรให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ มาปรับปรุง

หลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินพบว่า แต่ละรายการมีค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตรเท่ากับ 1.00 ทุกรายการ แสดงว่าหลักสูตร (ฉบับร่าง) มีความสอดคล้องทุกองค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้หลักสูตร

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองแบบกลุ่มเดียวโดยทดลองใช้กับนักศึกษาแกนนำ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและคณะครุศาสตร์ จำนวน 60 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้จัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ 23-25 มิถุนายน 2560 ณ อาคาร 90 ปี ชั้น 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผลการใช้กิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษาเข้าใจความหมายและสามารถอธิบายพฤติกรรมของภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมได้ จะเห็นได้จากการที่นักศึกษาให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกับวิทยากร ฟังวิทยากรบรรยาย นำความรู้ที่วิทยากรบรรยายมาใช้ในการทำกิจกรรม

แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ พบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะขี้อายไม่กล้าพูดคุยกับคนแปลกหน้า เริ่มกล้าที่จะพูดคุยและซักถามเพื่อนมากขึ้น โดยเริ่มจาก ชื่อจริง ชื่อเล่น อายุ จบจากที่ไหน และถามว่าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร เป็นการถามคำถามโดยให้ความสำคัญของกลุ่มคนที่เรารักด้วย จะทำให้กลุ่มคนมีความรู้สึกประทับใจและทำให้บรรยากาศเป็นกันเอง จะเห็นได้จากการที่นักศึกษาพูดคุยกันสนุกสนานไม่แบ่งสาขาวิชาและแบ่งเพศ

แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 การสร้างทีมงาน ผลการใช้กิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษารู้จักการวางแผนการทำงานร่วมกัน ช่วยกันระดมความคิด เสนอความคิดและทำงานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 การสร้างทักษะและการสื่อสาร ผลการใช้กิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า นักศึกษามีการสังเกต มีสมาธิและมีการประสานงานที่ดี จะเห็นได้จากการทำกิจกรรมถ้าทักษะการสื่อสารและการประสานงานไม่ดีจะทำให้งานที่ทำไม่บรรลุเป้าหมาย

แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 การสร้างแรงจูงใจ ผลการใช้กิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า ความสำเร็จเกิดจากการเรียนรู้ ทดลอง ปฏิบัติและแก้ไข จะเห็นได้จากการการลองผิด ลองถูกในการทำกิจกรรม ล้มก็เริ่มใหม่ คิดใหม่ ทำใหม่และรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของเพื่อน แล้วนำมาปฏิบัติใหม่ จากความร่วมมือของทุกคนในกลุ่ม ผลงานจึงออกมาดีและประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร

1. ผลการประเมินหลักสูตร

ผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อเป็นการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัย ได้พัฒนาขึ้น มีการประเมิน 2 ระยะ 1) การประเมินผลก่อนการใช้หลักสูตร และ 2) การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร มีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลก่อน-หลัง การใช้หลักสูตรฝึกอบรม ใช้แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำก่อนการฝึกอบรม (pre-test)

2. การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร ใช้แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบและแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ หลังการฝึกอบรม (post-test)

โดยเสนอการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรม ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินผลก่อนกับหลังการใช้หลักสูตร

ผู้วิจัยได้นำผลของการประเมินก่อนการใช้หลักสูตร ซึ่งใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำก่อนการฝึกอบรม (pre-test) ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (ก่อน-หลัง)

รายการประเมิน	ก่อน			หลัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เมื่ออยู่ต่อหน้ากลุ่มคนฉันไม่ สามารถทำงานได้	2.57	1.36	ปานกลาง	4.10	0.80	มาก
2. ฉันมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าได้กับทุกคน	2.63	1.18	ปานกลาง	4.10	0.61	มาก
3. ฉันสามารถทำงานต่อหน้า กลุ่มคนได้	2.57	1.33	ปานกลาง	3.40	1.16	ปานกลาง
4. ฉันมีความมั่นใจในตัวเอง	2.50	1.33	น้อย	3.30	0.91	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อน			หลัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ฉันได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้า จากเพื่อนร่วมงาน และให้เป็นคนตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	2.83	1.28	ปานกลาง	2.97	1.07	ปานกลาง
6. ฉันสามารถโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ	2.57	1.07	ปานกลาง	3.03	1.40	ปานกลาง
7. ฉันกล้าพูดหน้าชั้นเรียน หรือต่อหน้าบุคคลอื่น	3.80	1.42	มาก	3.83	1.26	มาก
8. ฉันกล้าเสนอความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.80	ปานกลาง	3.73	1.02	มาก
9. ฉันกล้าตัดสินใจ แก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.10	1.18	ปานกลาง	3.40	1.22	ปานกลาง
10. ฉันวางตัวเหมาะสม เป็นที่น่านับถือ	3.33	1.24	ปานกลาง	3.70	1.02	มาก
11. ฉันมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	3.87	.94	มาก	4.10	0.71	มาก
12. ฉันสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีกำลังใจพร้อมที่จะทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง	3.53	1.01	มาก	3.80	0.71	มาก
13. ฉันสามารถถ่ายทอดหรืออธิบายงานให้เพื่อนฟังได้อย่างเข้าใจและชัดเจน	2.93	1.26	ปานกลาง	3.53	1.01	มาก
14. ฉันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้	3.73	1.02	มาก	4.47	0.57	มาก
15. ฉันสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้เวลาที่เพื่อนมีปัญหา	2.97	1.27	ปานกลาง	3.67	1.15	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อน			หลัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
16. ฉันสามารถทำงานติดต่oprสานงานกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้	3.13	1.33	ปานกลาง	3.63	0.99	มาก
17. ฉันเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่องานในหน้าที่ฉันเรียบร้อยแล้ว	2.67	1.21	ปานกลาง	4.17	0.89	มาก
18. ฉันเต็มใจอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	3.17	1.05	ปานกลาง	4.17	0.91	มาก
19. ฉันสามารถลดปัญหาความขัดแย้งและการกระทบกระทั่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานได้	3.43	1.07	มาก	3.60	0.97	ปานกลาง
20. เมื่อเพื่อนร่วมงานท้อ ไม่อยากทำงาน ฉันสามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานกลับมาทำงาน จนสำเร็จได้	2.87	1.00	ปานกลาง	3.60	0.89	มาก
21. ฉันรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.07	0.91	มาก	4.17	0.95	มาก
22. จากการประชุม ฉันสามารถบอกได้ว่า เพื่อนร่วมงานต้องการอะไรในการทำงาน	3.57	1.01	มาก	3.77	0.97	มาก
23. ฉันดีใจที่เพื่อนร่วมงานทำงานในด้านที่ถนัดและเหมาะสม เพราะจะทำให้งานออกมาดี	3.80	0.96	มาก	4.47	0.63	มาก
24. ฉันพยายามรวมกลุ่มทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	3.20	1.00	มาก	4.10	0.80	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการประเมิน	ก่อน			หลัง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
25. ฉันชักชวนให้เพื่อนร่วมงานทำงานเป็นลำดับขั้นตอนเพื่อให้งานออกมาสำเร็จและรวดเร็ว	3.60	0.97	ปานกลาง	3.73	1.28	มาก
26. ฉันพยายามคิดวิธีการทำงานแบบใหม่ ทันสมัยกับปัจจุบัน	3.47	1.22	มาก	4.10	0.61	ปานกลาง
27. ฉันตรวจสอบการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าเรียบร้อย ไม่มีอะไรต้องแก้ไข	3.67	1.06	มาก	4.00	0.61	มาก
28. ฉันรับฟังคำวิจารณ์การทำงานและยอมรับคำวิจารณ์นั้น เนื่องจากฉันก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานครั้งนี้	3.97	1.09	มาก	4.07	0.78	มาก
29. ฉันตั้งใจที่ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.03	1.07	มาก	4.43	0.68	มาก
30. ถ้ามีโอกาสฉันสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้	3.67	1.06	มาก	4.63	0.67	มากที่สุด
รวม	3.38	1.01	ปานกลาง	3.79	1.14	มาก

จากตาราง 2 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ สำหรับนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการใช้หลักสูตรฝึกอบรม โดยก่อนเข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 1.01) และหลังจากเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมพฤติกรรมภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.14)

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำ
ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะ
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พฤติกรรม	n	คะแนน (เต็ม)	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig (1-tailed)
ก่อนใช้หลักสูตรฝึกอบรม	30	150	100.87	14.86	3.72*	0.0004
หลังใช้หลักสูตรฝึกอบรม	30	150	113.50	11.27		

จากตาราง 3 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำ สำหรับนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์
หลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ ระดับ .05

2. การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร

การประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม

ผลการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ ของนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและ
ความรับผิดชอบ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นการประเมินผลหลังการ
ทดลองใช้หลักสูตร ประเมินผลจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะ
ผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ความรับผิดชอบต่อตนเอง			
1. แต่งกายถูกระเบียบของสถาบัน	2.50	0.51	มาก
2. เข้าร่วมประชุมตรงเวลานัดหมาย	2.53	0.50	มากที่สุด
3. ตั้งใจ สนใจฟัง ไม่พูดคุยในการประชุม	2.27	0.78	น้อย
4. จดบันทึกการประชุม	2.20	0.66	น้อย
5. เสนอแนะ และร่วมแสดงความคิดเห็น	2.30	0.47	น้อย
6. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกันภายในกลุ่ม สามารถควบคุม อารมณ์ได้	2.27	0.64	น้อย

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
7. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	2.43	0.50	น้อย
8. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่การทำงาน สามารถเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทำงานได้	2.40	0.50	น้อย
9. เมื่อเจอปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะพยายามหาวิธีแก้ปัญหการทำงานจนสำเร็จ	2.30	0.47	น้อย
10. เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและเก็บวัสดุ อุปกรณ์เรียบร้อย	2.50	0.51	มาก
ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม			
11. เชื่อฟังและ เคารพ กฎ กติกาการทำงานของกลุ่ม	3.00	0.00	มากที่สุด
12. มาก่อนเวลาการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมของงาน	2.60	0.50	มากที่สุด
13. ให้ความร่วมมือ ความสะดวกกับเพื่อนร่วมงานในทุกด้าน	2.70	0.47	มากที่สุด
14. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ แม้ว่างานนั้นจะไม่ถนัด	2.67	0.48	มากที่สุด
15. รับผิดชอบงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องทำงานเกินเวลา	2.30	0.47	น้อย
16. เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน จะช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา	2.48	0.51	น้อย
17. เมื่อทำงานกลุ่มผิดพลาด ยินยอมให้เพื่อนร่วมงานต่อว่าโดยไม่โกรธ	2.53	0.51	มากที่สุด
18. มีส่วนร่วมในการทำงานทุกหน้าที่แม้งานจะไม่ใชหน้าที่รับผิดชอบของตัวเอง	2.47	0.51	น้อย
19. เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อย จะช่วยกันทำความสะอาดสถานที่ ดูแลความเรียบร้อยต่างๆ	3.00	0.00	มากที่สุด
20. ยอมรับคำวิจารณ์ ดิชม ผลของการทำงาน ด้วยความเต็มใจและนำคำติชม วิจารณ์ ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน	2.50	0.51	มาก
รวม	2.50	0.62	มาก

จากตาราง 4 พบว่า โดยภาพรวมของนักศึกษาที่ผ่านการอบรมพัฒนาหลักสูตร นักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มีพฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.50$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.37$, S.D.= 1.19) โดยจัดบันทึกการประชุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.20$, S.D.= 0.66) ตั้งใจ สนใจฟัง ไม่พูดคุยในการประชุม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.27$, S.D.= 0.78) และเมื่อมีปัญหา ขัดแย้งกันภายในกลุ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.27$, S.D.= 0.64) และ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เข้าร่วมประชุมตรงเวลานัดหมาย ($\bar{X} = 2.53$, S.D.= 0.50) ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 2.63$, S.D.= 1.32) โดยภาพรวม รับผิดชอบต่องานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องทำงานเกินเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.30$, S.D.= 0.47) มีส่วนร่วมในการทำงานทุกหน้าที่แม้งานจะไม่ใช่งานที่รับผิดชอบของตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.47$, S.D.= 0.51) และ เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงานจะช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.48$, S.D.= 0.51) และ พฤติกรรมความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เชื่อฟัง และเคารพกฎ กติกาการทำงานของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.00)

ผลการปรับปรุงหลักสูตร

หลังจากการนำหลักสูตรฝึกอบรม พัฒนานักศึกษาแกนนำเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า การฝึกอบรมควรมีการเพิ่มเวลาในการจัดอบรม เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีเวลาร่วมกันวางแผน ระดมสมองในการคิดแผนการจัดกิจกรรม และการนำเสนอกิจกรรมให้เต็มที่ ผู้วิจัยจึงปรับเพิ่มเวลา การเพิ่มเวลาจากเดิม อบรม 3 วัน เป็นการอบรม 4 วัน เพื่อปรับปรุงเป็นหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 4) เพื่อประเมินผล การใช้และปรับปรุงหลักสูตร นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ลักษณะของการวิจัยเป็นวิจัยและพัฒนา โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ ภาวะผู้นำและพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ นักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ หลังการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อน ฝึกอบรม

ขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ดำเนินการฝึกอบรม ระหว่างวันที่ 23-25 มิถุนายน 2560 ณ อาคาร 90 ปี ชั้น 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยใช้แบบสัมภาษณ์สำหรับ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านกิจกรรม นักศึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและหัวหน้างานกิจการนักศึกษา

2. หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีแผนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ 5 แผน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผลการฝึกอบรม ได้แก่ แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำและแบบ สังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อ

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร โดยได้ดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้าน กิจกรรมนักศึกษา รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้างานกิจการนักศึกษา ซึ่งได้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัญหา ความสำคัญ ความต้องการ ความจำเป็น แนวทางในการกำหนดเนื้อหาการ จัดทำหลักสูตร ขั้นตอนและกระบวนการจัดกิจกรรม และปัญหาอุปสรรคแนวทางแก้ไข สำหรับ

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำเพื่อเตรียมความพร้อมเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาสร้างหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล เนื้อหาสาระ กระบวนการฝึกอบรม วิธีจัดกิจกรรมการฝึกอบรม สื่อประกอบการอบรม ระยะเวลาในการฝึกอบรม และการวัดผลและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำข้อมูลมาสร้างหลักสูตรฉบับร่าง นำหลักสูตรฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งหลักสูตรฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอนจำนวน 5 ท่าน จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ได้ดำเนินการดังนี้

1. ชี้แจงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และคณะวิทยากรให้ทราบถึงการเตรียมการดำเนินการจัดการฝึกอบรม ให้เข้าใจปัญหาและสภาพความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับก่อนดำเนินการฝึกอบรม

2. เตรียมสถานที่ อาคาร 90 ปี ชั้น 3 ที่เอื้อต่อการจัดอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดฝึกอบรมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

3. ทดลองใช้หลักสูตรกับ นักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 30 คน เป็นระยะเวลา 3 วัน โดยมีขั้นตอน 1) ทดสอบก่อนเข้ารับการพัฒนหลักสูตรฝึกอบรม 2) นำเข้าสู่การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม 3) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี 4) ทดสอบหลังเข้ารับการพัฒนหลักสูตรฝึกอบรม

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำและแบบประเมินพฤติกรรมความรับผิดชอบ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสถิติทดสอบที (t-test dependent) และนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตร

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนา (research and development) โดยปรากฏผลการวิจัย ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีหลักสูตร ทฤษฎีเกี่ยวกับการ

พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบ สำหรับ นักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สัมภาษณ์แนวคิดในการทำ หลักสูตรกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและความจำเป็นในการฝึกอบรม ความคิดเห็นในการกำหนดเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการวัดและประเมินผล และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พบว่า จากการสัมภาษณ์ จะพบว่านักศึกษาขาดทักษะในเรื่องภาวะผู้นำ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขาดทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การประสานงานการทำงานและไม่มีเป้าหมายของตนเอง จากปัญหาดังกล่าว ผู้สัมภาษณ์จึงเห็นควรให้มีการจัดอบรมนักศึกษาแกนนำเพื่อให้มีภาวะผู้นำ ในการจัดกิจกรรมมากขึ้น

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า การสร้างหลักสูตรอบรมฉบับร่าง ผู้วิจัยได้นำผลจากแนวคิดทฤษฎี หลักการและข้อมูลพื้นฐาน โดยสำรวจความต้องการของผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ นักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการฝึกการอบรม และการวัดผลประเมินผลการฝึกอบรม โดยมีแผนการจัด กิจกรรมการฝึกอบรม 5 แผน ดังนี้

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

แผนการจัดกิจกรรมที่ 2 การสร้างมนุษยสัมพันธ์

แผนการจัดกิจกรรมที่ 3 การสร้างทีมงาน

แผนการจัดกิจกรรมที่ 4 การสร้างทักษะและการสื่อสาร

แผนการจัดกิจกรรมที่ 5 การสร้างแรงจูงใจ

จากการประเมินผลหลักสูตรฉบับร่าง โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน พบว่า หลักสูตรฉบับร่าง มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้และผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม จากการนำหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 30 คน ได้ทำการทดลอง 3 วัน ดำเนินการจัดกิจกรรม ตามแผนกิจกรรมฝึกอบรมทั้ง 5 แผน พบว่า นักศึกษามีความตั้งใจในการทำกิจกรรม พร้อมทั้งให้ความ ร่วมมือกับการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

2. ผลการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร พบว่า พฤติกรรมด้านภาวะผู้นำและพฤติกรรมความ รับผิดชอบ ของนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ หลังเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะ ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สูงกว่าก่อนเข้ารับการพัฒนหลักสูตรฝึกอบรม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีประเด็นผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

1. จากการผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จากการศึกษานโยบายหลักสูตร วัตถุประสงค์และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ทฤษฎีเกี่ยวกับความรับผิดชอบ พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ว่าบทบาทของผู้นำนักศึกษาเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาตนเองของนักศึกษาและพัฒนาความเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติ รัฐธรรมนูญ (2555, หน้า 1-10) ผู้นำนักศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการใช้ภาวะผู้นำร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เสริมการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนานักศึกษาตามเป้าหมายระดับชาติ อันมีแนวโน้มการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำนักศึกษาในยุคการจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ที่พึงมีการไว้วางใจ เอาใจใส่กัน มีการเปลี่ยนแปลง มีการใช้อำนาจจากความกล้าหาญและความอบอุ่น รวมทั้งใช้การสื่อสารที่มุ่งทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับ ยุคส์ (Yukl, 1989, p.3) ผู้นำคือ บุคคลที่มีความสามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามความต้องการ หรือเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือนั้นคือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อยก็ตาม ทั้งนี้จากผลการคัดเลือกนายกองค์การบริหารนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปีการศึกษา 2558-2560 ผลปรากฏว่า 1) คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ 2119/2558 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา ภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2558 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2558 นายกองค์การบริหารนักศึกษา ได้แก่ นางสาวสุภาวดี มังกรทอง นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ (ศศ.บ.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2) คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ 3331/2559 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษาภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2559 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2559 นายกองค์การบริหารนักศึกษา ได้แก่ นายชนะพงษ์ จันโทกุล นักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (รป.บ.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และ 3) คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ 2830/2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการองค์การบริหารนักศึกษา ภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2560 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2560 นายกองค์การบริหารนักศึกษา ได้แก่ นางสาวสุนิศา หนองพงษ์ นักศึกษาสาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมแขนงวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า (ค.บ.) คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จากสถิติย้อนหลัง 3 ปีที่ผ่านมา นักศึกษา คณะครุศาสตร์ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นสมาชิกองค์การนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เนื่องจากนักศึกษาไม่มีความกล้าแสดงออก ขาดภาวะผู้นำ อีกทั้งไม่เห็นคุณค่าหรือความสำคัญของการทำกิจกรรม และไม่กล้าที่จะทำงานนอกเหนือจากงานในสาขาหรือใน

ห้องเรียน ทำให้นักศึกษาตระหนักรู้ศาสตร์ ด้วยทักษะในการเป็นผู้นำกว่าคณะอื่นๆ ดังนั้น การพัฒนาหลักสูตร ก็เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่สามารถพัฒนานักศึกษาศาสตร์ ให้มี ภาวะผู้นำและพฤติกรรมความรับผิดชอบได้

2. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อ เตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อให้สอดคล้อง และมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ มีองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการฝึกการอบรม และการวัดผลประเมินผล การฝึกอบรม ผลการประเมินหลักสูตรฉบับร่าง โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า หลักสูตรมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมเป็นไปตามหลักการของการสร้างหลักสูตร ส่วนหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้าน ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรเป็น 4 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งสอดคล้อง กับ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2544) สรุปว่า การเรียนโดยใช้ปัญหาทำให้นักศึกษาฝึกกระบวนการ คิด มีทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง โดยมีครูเพียงผู้ชี้แนะ และให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับ สมนึก โกศลจิตร์ (2538) กล่าวว่า ผู้เข้าอบรมได้ มีโอกาสปฏิบัติด้วยตนเอง พบว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ มีกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งผลให้ชุดฝึกอบรมเพื่อ การทำงานเป็นทีม สำหรับผู้นำนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชชนรินทร์ มีประสิทธิภาพเป็นไปตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้อง เซเลอร์, อเล็กซานเดอร์, และสวีส (Saylor, Alexander, & Lewis, 1981, p.21) สรุปได้ว่า 1) กำหนดเป้าหมาย 2) การออกแบบหลักสูตร 3) การใช้หลักสูตร 4) การประเมินหลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า นักศึกษาให้ความสนใจในกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการฝึกอบรมเป็นอย่างดี ในการอภิปราย การแสดงความคิดเห็นและการนำเสนอหน้าห้อง ตามหัวข้อกิจกรรมตามความรู้ความเข้าใจ ซึ่งกิจกรรม ในหลักสูตร 5 หลักสูตร ได้สร้างให้นักศึกษาเกิดทักษะหรือพฤติกรรมในด้านต่างๆ คือ ทักษะความ เป็นผู้นำ ความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารและการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ สื่อจากวิทยากรต้นแบบ และเอกสารประกอบการอบรม เพื่อให้ให้นักศึกษาได้วิเคราะห์กิจกรรมที่วิทยากร กำหนด โดยกิจกรรมที่ทำไปแล้วข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในด้านใด ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมและทักษะไปในทางที่ดีได้ ด้วยการทำกิจกรรม

4. ผลการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และผลการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบก่อนกับ หลังการใช้หลักสูตรจากผลการประเมินผลก่อนกับหลังการใช้หลักสูตร ผลการประเมินพฤติกรรมความ

เป็นผู้นำ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการเข้ารับการพัฒนาลัทธิสุตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการพัฒนาลัทธิสุตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ พบว่า คะแนนเฉลี่ยหลังการเข้ารับการพัฒนาลัทธิสุตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการเข้ารับการพัฒนาลัทธิสุตรฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโดยภาพรวมนักศึกษาที่ผ่านการอบรมพัฒนาลัทธิสุตรนักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมความเป็นผู้นำสูงสุดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จินตนาการที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.67) ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนักศึกษาเรียนรู้ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด และเป็นพื้นฐานที่ทุกคนควรมีและพึงกระทำก่อนคือ การทำงานที่รับมอบหมายให้สำเร็จ เพราะเมื่องานสำเร็จเราสามารถช่วยเหลือเพื่อนได้ ทำงานอื่นได้ เมื่อมีการช่วยเหลือเพื่อน ก็ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม เมื่อทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจ ไม่เกี่ยงงาน งานที่ออกมาก็จะสมบูรณ์ทำให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และจากการสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ พฤติกรรมของนักศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรม เชื่อฟัง และเคารพ กฎ กติกาการทำงานของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.00) อาจเนื่องมาจากการที่ผู้เข้าอบรมได้มีการพัฒนาและได้รับความรู้จากวิทยากรในการทำงานจึงให้ความสำคัญกับการสิ่งที่เป็นข้อตกลงในกลุ่มเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด และบรรลุผลสำเร็จมากที่สุด และจากการทำฝึกคิด วิเคราะห์ และฝึกปฏิบัติกิจกรรมจริง จึงทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปในทางที่ดีและเข้าใจบทบาทภาวะผู้นำมากขึ้น คือ มีภาวะผู้นำสูงขึ้นและความรับผิดชอบสูงขึ้น จึงส่งผลให้คะแนนความรู้ความเข้าใจหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวดี อวสกุลสุทธิ (2552, หน้า 225-226) กล่าวว่า รูปแบบพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีกระบวนการปฏิบัติงาน 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบฝึกอบรม และแผนการพัฒนาบุคลากร การลงมือปฏิบัติและการประเมิน และสอดคล้องกับ สุธีย (2546, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม และสอดคล้องกับ พระสมาน ลีลาศ (2552, บทคัดย่อ) การพัฒนาลัทธิสุตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมความรับผิดชอบหลังการใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำหลักสูตรไปใช้

1. จากการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ด้านเนื้อหาควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญในเรื่องการจัดอบรมภาวะผู้นำนักศึกษาในด้านนี้โดยเฉพาะ เนื่องจากวิทยากรจะมีวิธีการดีให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนแสดงศักยภาพของเขาออกมาได้

2. จากการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ด้านวิธีการ วิทยากรควรจัดกิจกรรมกลุ่มในลักษณะเชื่อมโยงให้นักศึกษาตระหนักและมีความภูมิใจในการเป็นนักศึกษาครุศาสตร์ การมีสัมพันธภาพที่ดี การสร้างแรงจูงใจในการเรียน การใช้ชีวิต การปรับตัวและกำหนดเป้าหมายของตนเอง

3. จากการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่าในการจัดกิจกรรมตามหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ด้านสถานที่จัดอบรมและระยะเวลา สถานที่อบรมต้องไม่คับแคบเหมาะสมกับกิจกรรมการอบรม และระยะเวลาการจัดอบรม จำนวน 4 วัน และควรจัดในช่วงปิดภาคเรียน

4. ควรมีการวิจัยติดตามผู้เข้ารับการอบรมหลังจากที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว 1 เดือน เพื่อติดตามพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมว่า มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงในด้านความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบมากน้อยเพียงใด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการพัฒนาหลักสูตรไปสู่กลุ่มนักศึกษามากขึ้น เพราะกระบวนการพัฒนาความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบสามารถใช้ได้กับนักศึกษาทุกคนและเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้เป็นกิจกรรมเสริมของหลักสูตร เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของนักศึกษา

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544**. กรุงเทพมหานคร: **คุรุสภาลาดพร้าว**.
- _____. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพมหานคร: **พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว)**.
- _____. **กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). ครุกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: **คุรุสภาลาดพร้าว**.
- _____. (2554). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554**. กรุงเทพมหานคร: **โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)**.
- กัลยา สุริย์. (2546). **การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและความเชื่อมั่น ในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กาญจนา ไชยพันธุ์, และคนอื่นๆ. (2552). **กระบวนการกลุ่ม**. กรุงเทพฯ: **โอเดียนสโตร์**.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). **เรียนรู้: วิถีสู่ความสำเร็จ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: **ซัดเซสมิเดีย**.
- โกศล แยมกาญจนาวัฒน์. (2552). **คู่มือการจัดกิจกรรมการพัฒนานักเรียนด้านความรับผิดชอบ** **ต่อตนเองของนักเรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการตอนคลัง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2559. (2560). **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ ประจำปีการศึกษา 2559**. ลพบุรี: **สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี**.
- คู่มือสำหรับเตรียมตัวสอบบรรจุ. (2551). **คู่มือเตรียมสอบครูผู้ช่วยและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สพฐ. (ส่วนกฎหมายศึกษา)**. กรุงเทพฯ: **ไอดีซ์**.
- ฉันท ชาติทอง. (2552). **เทคนิคการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. นครปฐม: **เพชรเกษมการพิมพ์**.
- จิตรา วสุวานิช. (ม.ป.ป.). **สุขภาพจิตและการปรับอารมณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: **คุณพินอักษรกิจ**.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). **คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการธอร์นไคค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชวลิต ชูกำแพง. (2551). **การพัฒนาหลักสูตร**. มหาสารคาม: **ทีคิวพี**.

- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (2553). **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไชยรัตน์ ปรานี. (2551). **การวิจัยเอกสารชุมชนต้นแบบที่นำแนวพระราชดำริเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน**. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ . (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐรัฐ ธนิตกร. (2555,กรกฎาคม-ธันวาคม). **ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม : สุดยอดภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. วารสารศึกษาศาสตร์, 23 (2), 1-10.
- ธรร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธันญา ประจงใจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นภดล ภวนะวิเชียร. (2540). **การศึกษาค่านิยมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่ได้รับการสร้างเสริมด้วยกระบวนการที่พัฒนาตามแนวคิดของไดเซนและแรทส์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม ชนะไพฑูรย์. (2535). **การเปรียบเทียบผลของการเข้ากลุ่มฝึกอบรมและกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อความรับผิดชอบของผู้นำนักเรียน โรงเรียนบ้านดุงวิทยา จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิชาพา มาริน. (2554). **ภาวะผู้นำ**. สืบค้น พฤษภาคม 15, 2555, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/454847>.
- นฤมล สุทธารี. (2550, พฤศจิกายน-ธันวาคม). **นโยบายและยุทธศาสตร์การฝึกอบรมการส่งเสริมสนับสนุน SMEs**. อุตสาหกรรมสาร, 52 (3), 52..
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **จริยธรรมธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุญเลี้ยง ทุ่มทอง. (2553). **การพัฒนาหลักสูตร Curriculum Development**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญสม ศิริบำรุงสุข. (2550). ประกาศมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เรื่อง กำหนดให้นักศึกษา เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตระเตรียมว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรี (ฉบับที่ 2). เอกสารคู่มือกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษา วันที่ 16 ตุลาคม 2550, สงขลานครินทร์.
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประทีป กระจ่ายพันธ์. (2538). ผลของการใช้ตัวแบบบุคคลจริงและบทบาทสมมติเพื่อพัฒนา ความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียนวิจิตรวิทยา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราโมทย์ จันทรเรือง. (2548). หลักการและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร. สบบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.
- พระมหาปัทมกรณ อุทรักษ์. (2549). การลดทุกข์ด้วยวิถีแห่งปัญญาสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระมหาประนอม ทองไพบูลย์. (2549). การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การลดทุกข์เพิ่มความสุขสำหรับอุบาสก อุบาสิกา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระมหาสิริชัย เสรีไตรรัตน์. (2549). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมศีลธรรม ค่ายคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อำเภอเส้าให้ จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พระสมาน สีสาศ. (2552). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมด้านความ รับผิดชอบสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544, พฤษภาคม). การบริหารการพยาบาลนั้นสำคัญไฉน. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 12 (2), 49.
- พนัส เงินวัฒนะ. (2560). รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อชั้นเรียนของเด็กปฐมวัยด้วยวิธีการเสริมแรงทางบวก. นครนายก: สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- พิชิต ฤทธิ์จุญ. (2551). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- _____. (2552). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แฮส ออฟ เคอร์มิส.
- _____. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิภพ วังเงิน. (2549). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อักษรพิทยา.

- เพิ่มศักดิ์ วรรณยางกูร. (2547). *จิตวิทยามนุษย์เชิงธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: วังอักษร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง*. ชลบุรี: มนต์รี.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2558). แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ. สืบค้น ตุลาคม 9, 2560, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/638823>.
- เมธีณัฐ รัตนกุล. (2553). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพพระยะสัน เรื่องการจัดดอกไม้ เพื่อการประกอบอาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รสริน พิมพ์บรรยงก์. (2550). *ระบบการสอนและการฝึกอบรม : การออกแบบ การพัฒนาและการนำไปใช้*. นครราชสีมา: โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- รหัสศา พิมพ์า. (2557). *ภาวะผู้นำของนิสิตครูหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- _____. (2551). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัชนี้ สินะสนธิ. (2541). *การควบคุมคุณภาพพยาบาลโดยใช้หลักจริยธรรมและกฎหมาย*. สระบุรี: ปากเพรียวการช่าง.
- รุจิร ภูสาระ. (2551). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ ศิณิตแก้ว. (2553). *รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำสำหรับคณะกรรมการสโมสรมักศึกษา คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- วารีพร บำรุงผล. (2548). *ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วันทนา เนาว์วัน. (2548). *การประเมินโครงการ : แนวคิดและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : อาร์ แอนด์ ปรีนธ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). **คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- วิไล ทองแผ่. (2550). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วีรศักดิ์ จันทะสงคราม. (2549). **การรับรู้ ตนเองด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2552). **รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล**.
- สมคิด บางโม. (2549). **จริยธรรมธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- _____. (2552). **รายงานสัมพัทธ์และรวมกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: เอส เค บุ๊คส์.
- สมจิต กัลป์ยานกุล. (2544). **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเชียงราย**.
- สมนึก โกศลจิตร์. (2538). **การสร้างชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง “การพิมพ์ซิลส์กรีนเบื้องต้น”
สำหรับผู้เรียนผู้ใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักกฎหมายปกครองสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
(2547). **รวมความเห็นคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง (พ.ศ. 2541-
พ.ศ.2545)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บั๊คพ้อยท์.
- สาลีณี อุดมผล. (2542). **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาชาวบ้าน
เรื่อง การเจียรไนหิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2547). **รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร**.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการศึกษา กองวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
แบบอิงมาตรฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2556)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559**. สืบค้น มีนาคม 1, 2555, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid395>.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2545-2559)** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). **รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา. (2556). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชา จันทรเฒ. (2544). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). **การพัฒนาหลักสูตร : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญamahachon.
- _____. (2555). **หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ปัญญamahachon.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2546). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- สุปราณี ศรีจิตราภิมุข . (2547). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (ม.ป.ป.). **บริหารงานมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- สุภาพร เทศวิรัช. (2548). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุภาว อาสกุลสุทธิ. (2552). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Bauchamp George A. (1981). **Curriculum Theory** (4th ed.). Itasca : F.E Peacock Publisher.
- Beare, H., Caldwell, B.J. & Millikan, R.H. (1989). **Creating and excellent school**. New York: Routledge.
- Beebe, & Roach. (2004). **AV Instruction Technology Media and Mehods** (5th ed). New York: McGraw-Hill.
- Blake, & McCanse. (1991). **Leadership Dilemmas-Grid Solutions**. Houston: Gulf.
- Buckley, & Caple. (1995). **The Theory and Practice of Training** (3rd ed). London: Kogan Page.
- Coulter. (2002). "The influence of print advertisement organization on odd-ending price image effects". **Journal of Product & Brand Management**, 11 (5), 319-334.
- Daft, R.L. (2005). **Management** (6th ed.). New York: Thomson.

- De Phillip, et al. (2004). **Curriculum Improvement : Proposals and Procedures**. Boston: Allyn and Bacon.
- DuBrin, A. J. (2004). **Leadership: Research findings, practice, and skills** (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Ends, & Page). (2009). **Leadership**. Retrieved May 15, 2012 <http://www.kroobannok.com/39858>.
- Fiedler, F.E., & Garcia, J.E. (1987). **New Approaches to Leadership, Cognitive Resources and Organizational Performance**. New York: John Wiley and Sons.
- Flippo, Edwin B. (1966). **Principle of Personnel Management**. New York : Mc Graw-Hall.
- Good. (2000). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Gregory H. Dobbins. (1990). Changing the Managerial Agenda. **Journal of General Management**, **18 (3)**, 10.
- Hersey, P., & Blanchard. K.H. (1993). **Management of Organizational Behavior: Utilizing. Human Resources** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- House. (1996). Path-goal Theory of Leader Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, **16 (3)**, 321-339.
- John P. Kotter (1996). **Leading change**. MA: Harvard Business School Press.
- Kazemak, J. A. (1991). Relationships between leader behaviors and team performance in research and non research teams. **Research Teams**, **51(8)**, 2563-A.
- Kennemer, Kordell Nolton. (2002). Factors Predicting Social Responsibility in College Students. **Dissertation Abstracts International**, **10 (63)**, 1087-A.
- Killman, Letitia. (2001). **Textile & Apparel Production, Management, and Services**. Curriculum Guide.
- Kotter, P. (2002). **Marketing management** (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Likert, Rensis. (1984). **Pattern in Manage in Model for Management: the Structure of Commence**. Texas: Telemetric International.
- Lewin, Kurt. (1997). **Resolving Social Conflicts Field Theory in Social Science**. New York: Happer.
- Marsh, C, & Stafford, K. (1984). **Curriculum: Australian Practices and Issues**. Sydney: McGraw-Hill.
- Marsh, Colen, & Willis, George. (1995). **Curriculum: Alternative Approaches, Ongoing Issues**. Upper Saddle Rive. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

- Maruca P. M. (2002). **Planning Curriculum for parent involvement on Hispanic, Limited English Proficient students and their parent**. Retrieved August 1, 2012, from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp>.
- Murphy, J., & Datnow, A. (2003). **Leadership Lessons from Comprehensive School Reform Designs**. In J. Murphy and A. Datnow (Ed.) *Leadership Lessons from Comprehensive School Reforms*, 263-78. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Nahavandi, A. (2000). **The Art and Science of Leadership** (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robert J. House. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis?. **Journal of Management**, 23 (3), 409-473.
- Saylor, Alexander,& Lewis Hunkins. (1974). **Planing Curriculum for Schools** (3rd ed.). New York: Holt Rinehart and Winston.
- _____. (1981). William M. and Lewis, Arthur J. **Curriculum Planing for Better teaching and learning**(4th ed.) New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Schawartz, Jacqueline Kay. (2003). The Early Adolescent Experience of Developing Social Responsibility: A Psycho-philosophical Perspective. **Dissertation Abstracts Internationnal**, 4 (63), 3486-A.
- Shermerhorn. John R., Hunt, James G.,& Osborn, Richard N. (2008). **Organizational Behavior** (10th ed.). USA: John Wiley & Sons.
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development Theory and Practice**. New York: Harcourt, Brace and World.
- Wither, Sarah E. (2000). **Local curriculum deveilpment and place-based education**. Ph.D, University of Denver.
- Woodcock, M., & D Francis. (1994). **Teambullding strategy**. Hampshire: Gower.
- Yukl, A. G. (2006). **Leadership in Organization**. UK: Prentice - Hall International.
- Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organizations, Englewood Cliffs**. New Jersey: Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรฝึกอบรม

นักศึกษาแกนนำ ด้านภาวะผู้นำและ
ความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อม
สำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



จัดทำโดย
ชุลีพร ทำมา

คำแนะนำการใช้หลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการฝึกอบรมนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เนื้อหาสาระทั้งหมดแบ่งเป็น 5 แผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละแผนประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ คือ หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผลการฝึกอบรม ดังนั้น การนำหลักสูตรไปใช้ควรพิจารณารายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรนี้พัฒนาขึ้น เป็นหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นสำหรับนักศึกษาแกนนำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ผู้นำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษารายละเอียดให้เข้าใจ
2. หากมีการนำหลักสูตรไปใช้ฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายอื่นควรมีการปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้
3. วิทยากรจัดอบรม ควรเป็นวิทยากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญเรื่องการจัดอบรมภาวะผู้นำโดยเฉพาะ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่
4. หากนำหลักสูตรไปใช้ควรหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้

คำชี้แจง

คู่มือหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จัดทำขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมศึกษานักศึกษาแกนนำ เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของภาวะผู้นำของนักศึกษา ให้รู้ถึงหน้าที่และบทบาทในการเป็นนักศึกษาแกนนำในการจัดกิจกรรม เป็นหลักสูตรสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ ที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดได้

การฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี กำหนดให้ฝึกอบรมจำนวน 3 วัน และเพื่อให้กิจกรรมการฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อาจเชิญผู้อำนวยการมาร่วมในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมได้ตามความเหมาะสม

ชวลีพร ท่ามา

หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หลักการและเหตุผล

กิจกรรมนักศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักศึกษา ช่วยเสริมเติมให้นักศึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีวิจรรย์ญาณ กิจกรรมนักศึกษาเป็นเป้าหมายหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา แต่ละแห่งที่ใช้ในการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นคนที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านแนวความคิด เจตคติ พฤติกรรม ร่างกาย จิตใจ ตลอดจนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ให้นักศึกษาทำให้นักศึกษามีความสามารถเพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อีกทั้งกิจกรรมนักศึกษายังมีความสำคัญทั้งต่อตัวนักศึกษา ต่อสถาบันการศึกษาและต่อประเทศอีกด้วย

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เป็นสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีการเรียนรู้กิจกรรม รวมถึงส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม การผลิตบัณฑิตที่เป็นความคาดหวังของคณะครุศาสตร์ที่จะดำเนินไปให้ประสบความสำเร็จและการที่จะพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำ กิจกรรมนักศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักศึกษา ผู้นำและทีมงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้นักศึกษาให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่เน้นเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ ในด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การสร้างทีมงาน การสร้างทักษะและการสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้พัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำและความรับผิดชอบสามารถนำความรู้ไปต่อยอดในอนาคตได้

จุดมุ่งหมาย

1. เพื่อให้นักศึกษารู้ถึงบทบาท คุณสมบัติและหน้าที่ของผู้นำที่ดี เคล็ดล็บการเป็นผู้นำ และการใช้อำนาจที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้นักศึกษารู้ถึงบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. เพื่อให้นักศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรม

ผู้เข้ารับการอบรม

นักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จำนวน 30 คน
ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม

จำนวน 3 วัน

เนื้อหาสาระ

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
3. การสร้างทีมงาน
4. การสร้างทักษะและการสื่อสาร
5. การสร้างแรงจูงใจ

การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม

1. บรรยาย
2. สาธิต
3. ฝึกปฏิบัติ
4. การระดมสมองหรือการระดมความคิด
5. การอภิปรายกลุ่มและการนำเสนอ

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบการฝึกอบรม
2. คอมพิวเตอร์
3. เครื่องเสียง
4. โปรเจคเตอร์

การวัดและประเมินผล

ได้ดำเนินการวัดและประเมินผล 2 แบบ คือ

1. แบบประเมินวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ
2. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

โดยใช้เป็นแบบประเมินวัดความเป็นเป็น 2 ระยะ คือ การประเมินผลก่อนการใช้หลักสูตรและ
การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. การประเมินผลก่อนการใช้หลักสูตร โดยใช้แบบประเมินวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำและแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

2. การประเมินผลหลังการใช้หลักสูตร โดยประเมินและสังเกตพฤติกรรมของนักศึกษา มีรายละเอียด คือ

2.1 วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ

2.2 วัดพฤติกรรมความรับผิดชอบ โดยแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

ขอบข่ายเนื้อหาสาระของหลักสูตรฝึกอบรม

ลงทะเบียนรายงานตัว/พิธีเปิด	ใช้เวลาการฝึกอบรม	1.30	ชั่วโมง
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	ใช้เวลาการฝึกอบรม	2	ชั่วโมง
การสร้างมนุษยสัมพันธ์	ใช้เวลาการฝึกอบรม	3	ชั่วโมง
การสร้างทีมงาน	ใช้เวลาการฝึกอบรม	1.30	ชั่วโมง
การสร้างทักษะและการสื่อสาร	ใช้เวลาการฝึกอบรม	1.30	ชั่วโมง
การสร้างแรงจูงใจ	ใช้เวลาการฝึกอบรม	1.30	ชั่วโมง
กิจกรรมระดมสมองและการนำเสนอ	ใช้เวลาการฝึกอบรม	3.30	ชั่วโมง
สรุปกิจกรรม/พิธีปิด	ใช้เวลาการฝึกอบรม	1.30	ชั่วโมง

รวมเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม 16 ชั่วโมง

หัวข้อและเนื้อหาสาระ

1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (2 ชั่วโมง)

เป็นการบรรยายเน้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบทบาทการเป็นนักศึกษาแกนนำ เข้าใจความหมายและบทบาทหน้าที่ของการเป็นนักศึกษาแกนนำได้อย่างถ่องแท้ สามารถนำไปพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมภาวะผู้นำมากขึ้น

2. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ (3 ชั่วโมง)

เป็นกิจกรรมที่เล่นง่าย ๆ ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์แต่ใช้มือและเสียงของผู้เล่น ยังไม่มีการเคลื่อนไหวร่างกายมาก มุ่งหวังให้ผู้เล่นมีการตื่นตัว เกิดความสนใจ สร้างบรรยากาศความสนุกสนานและเป็นกันเอง สามารถกระตุ้นให้เกิดความพร้อมเพรียงกันภายในกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความคุ้นเคยและกล้าแสดงออก สร้างความเป็นมิตรความเป็นกันเอง ส่งผลให้ผู้เล่นได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ

3. การสร้างทีมงาน (1.30 ชั่วโมง)

เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เล่นได้มีโอกาสแก้ปัญหา หรือทำงานเป็นทีมร่วมกัน ผู้เล่นจะได้ฝึกทักษะในการทำงานร่วมกันระหว่างการเล่น เกม ต่างเรียนรู้ที่จะยอมรับ เข้าใจและปรับตัวให้เข้ากัน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงแค่ให้งานเสร็จไปโดยราบรื่น แต่หมายถึงบรรยากาศในการทำงาน หากงานสำเร็จแต่การทำงานทะเลาะกันหรือไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ก็ไม่อาจเรียกว่าได้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์อย่างแท้จริง

4. การสร้างทักษะและการสื่อสาร (1.30 ชั่วโมง)

เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เล่นเป็นทีม กิจกรรมมีความซับซ้อน ต้องอาศัยการอธิบายเกมให้เข้าใจ โดยมุ่งหวังให้ผู้เล่นได้ฝึกทักษะการคิด การฟัง การวางแผนและการจับประเด็น ได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เล่นและเสริมสร้างความมั่นใจในการอยู่ร่วมกันในสังคม

5. การสร้างแรงจูงใจ (1.30 ชั่วโมง)

เป็นกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เล่นใช้การสังเกต และให้เห็นว่าความสำเร็จกว่าจะได้มานั้นต้องเกิดจากการฝึกฝน ลองผิดลองถูกจึงจะประสบความสำเร็จ และให้ผู้เล่นรู้ถึงความแตกต่างของศักยภาพตัวบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแต่สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้โดยทุกคนต้องช่วยกันเพื่อคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้กิจกรรมนี้บรรลุออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และให้ออกมามีประสิทธิภาพที่ดีด้วย

ตารางโครงการ
อบรมนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ระหว่างวันที่ 23-25 มิถุนายน 2560 ณ อาคาร 90 ปี ชั้น 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วัน/เดือน/ปี	เวลา	รายการ/กิจกรรม
23 มิถุนายน 60	08.00-08.45 น.	- ลงทะเบียนรายงานตัว
	08.45-09.30 น.	- พิธีเปิด / บรรยายพิเศษ โดย ผศ.ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง คณบดีคณะครุศาสตร์
	09.30-12.00 น.	- ทดสอบพฤติกรรมภาวะผู้นำกับพฤติกรรมความ รับผิดชอบก่อนรับการฝึกอบรม
	12.00-13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
	13.00-16.30 น.	- การสร้างมนุษยสัมพันธ์
24 มิถุนายน 60	08.00-09.00 น.	- ลงทะเบียนรายงานตัว
	09.00-10.30 น.	- การสร้างทีมงาน
	10.30-10.45 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
	10.45-12.15 น.	- การสร้างทักษะและการสื่อสาร
	12.00-13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
	13.00-14.30 น.	- การสร้างแรงจูงใจ
	14.30-14.45 น.	- พักรับประทานอาหารว่าง
	14.45-16.15 น.	- กิจกรรมระดมสมอง
25 มิถุนายน 60	08.00-09.00 น.	- ลงทะเบียนรายงานตัว
	09.00-12.00 น.	- นำเสนอกิจกรรม
	12.00-13.00 น.	- พักรับประทานอาหารกลางวัน
	13.00-14.30 น.	- สรุปกิจกรรม
		- ทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำและพฤติกรรม ความรับผิดชอบหลังเข้ารับการฝึกอบรม
		- ปิดพิธี

หมายเหตุ เวลา 10.30-10.45 พักรับประทานอาหารว่าง ตารางนี้อาจเป็นแปลงได้ตามความเหมาะสม

แผนการจัดกิจกรรมที่ 1

เรื่อง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ใช้เวลา 2 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

เพื่อให้นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบทบาทการเป็นนักศึกษาแกนนำ เข้าใจความหมายและบทบาทหน้าที่ของการเป็นนักศึกษาแกนนำได้อย่างถ่องแท้

จุดประสงค์

1. นักศึกษาอธิบาย ความหมาย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของภาวะผู้นำได้อย่างถูกต้อง
2. นักศึกษาอธิบายภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมได้อย่างถูกต้อง

เนื้อหาสาระ

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน

กิจกรรมการฝึกอบรม

1. วิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการด้านความเป็นผู้นำ บทบาท และหน้าที่ของผู้นำในการทำงาน
2. แบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 6 คน ร่วมกันอภิปรายหัวข้อ “นักศึกษาแกนนำในการจัดกิจกรรม”
3. นำเสนอผลการอภิปราย กลุ่มละ 5 นาที
4. วิทยากรสรุปผลการอภิปรายของทั้ง 5 กลุ่ม พร้อมให้คำแนะนำ

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. โปรเจคเตอร์/จอฉายภาพ

การวัดและประเมินผล

เรื่อง/ประเด็นการประเมิน	เครื่องมือประเมิน	วิธีการประเมิน
1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของนักศึกษา	แบบวัดพฤติกรรมความเป็นผู้นำ	นักศึกษาเป็นผู้ประเมิน
2. พฤติกรรมความรับผิดชอบในการทำงานของนักศึกษา	แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ	วิทยากรเป็นผู้ประเมิน

บันทึกหลังการอบรม

1. ผลการอบรม.....
.....
.....
2. ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
3. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....
.....
.....

แผนการจัดกิจกรรมที่ 2

เรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์

ใช้เวลา 3 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

เพื่อให้เป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้่านักศึกษาก่อนเริ่มกิจกรรมต่างๆ กระตุ้นให้มีการตื่นตัว เกิดความสนใจ ตั้งใจฟังเพื่อให้เกิดความพร้อมเพื่อกันภายในกลุ่ม และสร้างบรรยากาศความสนุกสนานเป็นกันเองให้เกิดขึ้นกับกลุ่มนักศึกษา

จุดประสงค์

1. นักศึกษาเกิดความคุ้นเคย และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เนื้อหาสาระ

การสร้างมนุษยสัมพันธ์

“เรียกพลัง ความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย”

กิจกรรมการฝึกอบรม

ให้ผู้่านักศึกษาเล่นเกมเรียกพลัง ความพร้อมและสร้างความคุ้นเคย โดยดำเนินการดังนี้

1. ให้นักศึกษา นั่งรวมแถว 3 แถวๆ ละ 10 คน
2. วิทยากรบอกกติกาในการเล่นเกมนี้นี้ว่า ถ้าวิทยากรพูดคำว่า “ครูศาสตร์” ให้นักศึกษาตบมือสองครั้ง พร้อมกับชูมือขวาขึ้นแล้วพูดคำว่า “เยี่ยม” “นักศึกษา” ให้นักศึกษาตบมือหนึ่งครั้ง แล้วพูดคำว่า “พร้อม” ซึ่งวิทยากรสามารถพูดสลับคำ เพื่อให้นักศึกษาเกิดความสับสนและเพิ่มความสนุกสนานมากยิ่งขึ้น เล่นลักษณะนี้ไปเรื่อยๆ โดยอาจมีวิธีให้ให้ปรบมือเฉพาะนักศึกษาผู้หญิงหรือผู้ชาย หรือแบ่งเป็นกลุ่มเพื่อแข่งขันกันก็ได้
3. วิทยากรสั่งให้นักศึกษานั่งเป็นวงกลม เมื่อนั่งเรียบร้อยแล้ว ให้นักศึกษาจับคู่ 2 คน โดยให้หันหน้าเข้าหากัน แล้วให้แต่ละคู่คุยกันคู่ละ 60 วินาที ประเด็นที่ถาม คือ ชื่อเล่น จบจากโรงเรียนอะไร อยู่สาขาวิชา ทำไมถึงมาเรียนสาขานี้ เป้าหมายในชีวิตสูงสุด
4. เมื่อครบ 60 วินาที วิทยากรเป่าหมดเวลา วิทยากรสุ่มทดสอบสิ่งที่นักศึกษาคุยกันทั้ง 5 ประเด็น ว่าจำได้หรือไม่ (ทดสอบสัก 2-3 คู่)

5. วิทยากรเป่านกหวีดเพื่อให้นักศึกษาจับคู่ใหม่ แล้วถามประเด็นเหมือนเดิมกับคนแรก เมื่อครบ 60 วินาที วิทยากรเป่าหมดเวลา วิทยากรสุ่มทดสอบสิ่งที่นักศึกษาคุยกันทั้ง 5 ประเด็น ว่าจำได้หรือไม่ (ทดสอบสัก 2-3 คู่) เล่นลักษณะนี้ไปเรื่อยๆ แต่มีกติกาว่า ห้ามถามซ้ำคนเดิม

6. ให้ตัวแทนนักศึกษาสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้

7. วิทยากรกล่าวสรุปหลังจากนักเรียนกล่าวสรุปอีกครั้ง โดยกล่าวสรุปว่า “ความสุข ความสนุกสนาน เกิดขึ้นได้จากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสร้างได้จากตัวเราเอง”

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. แบบประเมินพฤติกรรม

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรมจากการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

บันทึกหลังการอบรม

1. ผลการอบรม.....
.....
.....
2. ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
3. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....
.....
.....

แผนการจัดกิจกรรมที่ 3

เรื่อง การสร้างทีมงาน

ใช้เวลา 1.30 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

เพื่อให้ นักศึกษามีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จุดประสงค์

1. นักศึกษามีการทำงานที่เข้มแข็ง
2. นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

เนื้อหาสาระ

การสร้างทีมงาน

“สร้างบ้าน แปลงเมือง”

กิจกรรมการฝึกอบรม

ให้ผู้่านักศึกษาเล่นเกมสร้างบ้าน แปลงเมือง โดยดำเนินการดังนี้

1. แบ่งกลุ่มนักศึกษาเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 6 คน นั่งแถวตอนลึก
2. วิทยากรแจกอุปกรณ์ กระดาษ A4 กลุ่มละ 100 แผ่น กาวกระปุกเล็ก 1 กระปุก
3. เมื่อนักศึกษาพร้อมทุกกลุ่ม วิทยากรชี้แจงคำสั่งว่า ให้ใช้กระดาษกับกาวที่มอบให้ จัดตกแต่งเป็นปราสาทที่สวยงาม โดยใช้เวลา 15 นาที
4. วิทยากรเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรม พร้อมเปิดเพลงเพื่อให้บรรยากาศสนุกสนาน เมื่อครบ 15 นาที วิทยากรเป่านกหวีดหมดเวลาพร้อมปิดเพลง
5. ให้นักศึกษาแต่ละกลุ่มนำเสนอผลงานของกลุ่มตัวเองและสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้
6. วิทยากรกล่าวสรุปหลังจากนักศึกษากล่าวสรุปอีกครั้ง โดยกล่าวว่า “กิจกรรมนี้สรุปได้ว่า ผลงานจะออกมาดีและประสบความสำเร็จไม่ได้ถ้าทีมงานไม่เข้มแข็ง”

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. แบบประเมินพฤติกรรม

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรมจากการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

บันทึกหลังการอบรม

1. ผลการอบรม.....
.....
.....
2. ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
3. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แผนการจัดกิจกรรมที่ 4

เรื่อง การสร้างทักษะและการสื่อสาร

ใช้เวลา 1.30 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

เพื่อให้ศึกษามีทักษะในการทำงาน กระตือรือร้น คล่องแคล่ว มีการสื่อสารและการประสานงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมาย

จุดประสงค์

1. นักศึกษามีทักษะการทำงานและการประสานงานที่ดี
2. นักศึกษามีการสื่อสารกับบุคคลอื่นได้

เนื้อหาสาระ

การสร้างทักษะการสื่อสารและประสานงาน
“เกมนั่งล้อมวงส่งแก้ว”

กิจกรรมการฝึกอบรม

ให้ผู้่านักศึกษาเล่น “เกมนั่งล้อมวงส่งแก้ว” โดยดำเนินการดังนี้

1. ให้นักศึกษาแบ่งกลุ่มๆ ละนั่งเป็นวงกลม
2. วิทยากรบอกกติกาในการเล่นเกมนั่งนี้ว่า มีแก้ววางตรงหน้านักศึกษาคนละ 1 ใบ วิธีการเล่นคือ ให้นักศึกษา ตบมือ 2 ครั้ง ตบไหล่ 2 ครั้ง ตบตัก 2 ครั้ง ตบพื้น 2 ครั้ง แล้วจับแก้วน้ำด้านหน้าเลื่อนไปทางด้านขวามือของตัวเอง
3. วิทยากรเป่านกหวีดเพื่อเริ่ม โดยจะมีการเปิดเพลงประกอบการเล่นเกม เมื่อเป่านกหวีดแล้วปิดเพลงแก้ว อยู่ตรงหน้าใครมากกว่า 1 ใบคนนั้นจะโดนคัดออก
4. วิทยากรเล่นลักษณะนี้ไปเรื่อยๆ จนเห็นว่านักศึกษาที่ยังเหลืออยู่มีปริมาณสัก 10-15 คน จึงเป่านกหวีดหมดเวลา
5. วิทยากรประกาศว่านักศึกษาที่เหลืออยู่คือผู้ชนะ และเพื่อเป็นการเพิ่มความสนุกสนาน อาจมีบทลงโทษสำหรับผู้ชนะหรือผู้แพ้แล้วแต่วิทยากร
6. ให้ตัวแทนนักศึกษาสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้
7. วิทยากรกล่าวสรุปหลังจากนักเรียนกล่าวสรุปอีกครั้ง โดยกล่าวสรุปว่า “กิจกรรมนี้ถ้าไม่มีสมาธิในการฟัง การทำงาน การประสานงานและการสื่อสารก็จะมีประสิทธิภาพ”

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. แบบประเมินพฤติกรรม

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรมจากการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

บันทึกหลังการอบรม

1. ผลการอบรม.....
.....
.....
2. ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
3. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....
.....
.....

แผนการจัดกิจกรรมที่ 5

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจ

ใช้เวลา 1.30 ชั่วโมง

สาระสำคัญ

เพื่อให้ นักศึกษามีสังเกต การฝึกฝน การคิด วิเคราะห์และฝึกปฏิบัติ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จุดประสงค์

1. นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. นักศึกษามีเป้าหมายในชีวิต

เนื้อหาสาระ

การสร้างแรงจูงใจ

“โยนเหรียญลงแก้ว”

กิจกรรมการฝึกอบรม

ให้ผู้่านักศึกษาเล่นเกมโยนเหรียญลงแก้ว โดยดำเนินการดังนี้

1. แบ่งกลุ่มนักศึกษาเป็น 5 กลุ่มๆ ละ 6 คน นั่งแถวตอนลึก
2. วิทยากรชี้แจงกติกาในการเล่นเกมนครั้งนี้ว่า

นักศึกษาแต่ละกลุ่มจะมีเหรียญ 10 บาทกลุ่มละ 18 เหรียญ โดยนักศึกษา 1 คนจะมี 3 เหรียญ วิธีการเล่น ให้นักศึกษาโยนเหรียญลงในแก้ว โยนลง 1 เหรียญ ได้ 10 คะแนน โยนครบ 3 เหรียญ ให้สมาชิกในกลุ่มคนต่อไปโยน โดยให้โยนจนครบทุกคนทั้งกลุ่ม เมื่อครบแล้วให้กลุ่มนั้นนั่งลงแล้วพูดคำว่า “ครูศาสตร์เฮ้”

3. วิทยากรเป่านกหวีดเริ่มกิจกรรม พร้อมเปิดเพลงเพื่อให้บรรยากาศสนุกสนาน

4. เมื่อทำกิจกรรมครบทุกทีมแล้ววิทยากรเป่านกหวีดหมดเวลา

5. รวมคะแนนของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม เปรียบเทียบกับกลุ่มอื่นๆ กลุ่มไหนคะแนนมากที่สุดเป็น

ฝ่ายชนะ แล้วจะมีรางวัล

6. ให้ตัวแทนนักศึกษาแต่ละกลุ่มสรุปข้อคิดที่ได้จากกิจกรรมนี้

7. วิทยากรกล่าวสรุปหลังจากนักเรียนกล่าวสรุปอีกครั้ง โดยกล่าวสรุปว่า “กิจกรรมนี้สรุปได้ว่า ความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับคนเรียนเก่งเท่านั้น คนเรียนไม่เก่งก็สามารถประสบความสำเร็จได้ ซึ่งความสำเร็จเกิดจากความพยายาม ตั้งใจ ฝึกฝน คิด วิเคราะห์ และปฏิบัติของตัวบุคคลเอง”

สื่อประกอบการฝึกอบรม

1. ใบความรู้
2. ใบงาน
3. แบบประเมินพฤติกรรม

การวัดและประเมินผล

ประเมินพฤติกรรมจากการประเมินพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และสังเกตพฤติกรรม
ความรับผิดชอบก่อนเข้ารับการฝึกอบรมและหลังเข้ารับการฝึกอบรม

บันทึกหลังการอบรม

1. ผลการอบรม.....
.....
.....
2. ปัญหา/อุปสรรค.....
.....
.....
3. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....
.....
.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความ
รับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
(สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อวัตถุประสงค์ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อนำแนวคิดไปพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำ
ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้าน
ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ชุลีพร ท่ามา

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3. สังกัดคณะ

☐ คณะวิทยาการจัดการ

☐ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

☐ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

☐ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

☐ คณะครุศาสตร์

☐ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4. ตำแหน่ง

☐ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาคณะครุศาสตร์

☐ หัวหน้างานกิจการนักศึกษา

5. ประสบการณ์การทำงานด้านงานกิจกรรมนักศึกษา

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7 ปีขึ้นไป

6. ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำ

☐ ไม่เคย

☐ เคย

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1. ท่านคิดว่าควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ หรือไม่ เพราะเหตุใด

☐ ควรมี เพราะ.....

.....

☐ ไม่ควรมี เพราะ.....

.....

2. ท่านคิดว่า เนื้อหาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ ควรมีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง

.....

.....

3. ท่านคิดว่า ระยะเวลาในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ ควรใช้ระยะเวลากี่วันจึงจะเหมาะสม

.....

.....

4. ท่านคิดว่า สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นควรใช้สื่อประเภทใด

.....

.....

5. ท่านคิดว่า การวัดและประเมินผลในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำนักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ ควรใช้วิธีวัดและประเมินแบบใดจึงจะเหมาะสมและครอบคลุมกับหลักสูตร

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

.....

.....

.....

แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
หลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สาขาวิชา

☐ การศึกษาปฐมวัย

☐ พลศึกษา

☐ จิตวิทยาการแนะแนวและพลศึกษา

3. ชั้นปีที่ศึกษา

☐ ชั้นปีที่ 2

☐ ชั้นปีที่ 3

☐ ชั้นปีที่ 4

4. ตำแหน่ง

☐ กิจการนักศึกษา

☐ หัวหน้าหมู่เรียน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความเป็นผู้นำหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
 เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง ดังนั้นจึงไม่มีคำตอบผิดหรือถูก
 ของให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านที่มี
 ต่อตนเองมากที่สุด

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | เท่ากับ | นี้แหละตัวฉัน |
| 4 | เท่ากับ | ใช้ตัวฉันเป็นส่วนใหญ่ |
| 3 | เท่ากับ | ตัดสินใจไม่ได้ |
| 2 | เท่ากับ | ใช้ตัวฉันเพียงเล็กน้อย |
| 1 | เท่ากับ | ไม่ใช่ตัวฉันเลย |

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยเลย	ใช้ตัวฉันเป็นส่วนใหญ่	ตัดสินใจไม่ได้	ใช้ตัวฉันเพียงเล็กน้อย	ไม่ใช้ตัวฉันเลย
1. เมื่ออยู่ต่อหน้ากลุ่มคนฉันไม่สามารถทำงานได้					
2. ฉันมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าได้กับทุกคน					
3. ฉันสามารถทำงานต่อหน้ากลุ่มคนได้					
4. ฉันมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น					
5. ฉันได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้า จากเพื่อนร่วมงานและให้เป็นคนตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
6. ฉันสามารถโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ					
7. ฉันกล้าพูดหน้าชั้นเรียน หรือต่อหน้าบุคคลอื่น					
8. ฉันกล้าเสนอความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
9. ฉันกล้าตัดสินใจ แก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
10. ฉันวางตัวเหมาะสม เป็นที่น่าเชื่อถือ					
11. ฉันมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
12. ฉันสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีกำลังใจพร้อมที่จะทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง					
13. ฉันสามารถถ่ายทอดหรืออธิบายงานให้เพื่อนฟังได้อย่างเข้าใจและชัดเจน					
14. ฉันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้					
15. ฉันสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้เวลาที่เพื่อนมีปัญหา					
16. ฉันสามารถทำงานติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้					
17. ฉันเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่องานในหน้าที่ฉันเรียบร้อยแล้ว					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยเลย	ใช้ตัวฉันเป็นส่วนใหญ่	ตัดสินใจไม่ได้	ใช้ตัวฉันเพียงเล็กน้อย	ไม่เห็นด้วยเลย
18. ฉันเต็มใจอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน					
19. ฉันสามารถลดปัญหาความขัดแย้งและการกระทบกระทั่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานได้					
20. เมื่อเพื่อนร่วมงานท้อ ไม่อยากทำงาน ฉันสามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานกลับมาทำงานจนสำเร็จได้					
21. ฉันรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน					
22. จากการประชุม ฉันสามารถบอกได้ว่าเพื่อนร่วมงานต้องการอะไรในการทำงาน					
23. ฉันดีใจที่เพื่อนร่วมงานทำงานในด้านที่ถนัดและเหมาะสม เพราะจะทำให้งานออกมาดี					
24. ฉันพยายามรวมกลุ่มทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
25. ฉันชักชวนให้เพื่อนร่วมงานทำงานเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานออกมาสำเร็จและรวดเร็ว					
26. ฉันพยายามคิดวิธีการทำงานแบบใหม่ ทันสมัยกับปัจจุบัน					
27. ฉันตรวจสอบการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าเรียบร้อย ไม่มีอะไรต้องแก้ไข					
28. ฉันรับฟังคำวิจารณ์การทำงานและยอมรับคำวิจารณ์นั้น เนื่องจากฉันก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานครั้งนี้					
29. ฉันดีใจที่ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
30. ถ้ามีโอกาสฉันสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้					

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ประเมิน ☐ ผู้วิจัย

แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ

คำชี้แจง แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ ฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษาและผู้สังเกต

ตอนที่ 2 เป็นการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของนักศึกษา

โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ

3 หมายถึง นักศึกษาปฏิบัติทุกครั้ง

2 หมายถึง นักศึกษาปฏิบัติบ่อย หรือเกือบทุกครั้ง

1 หมายถึง นักศึกษาปฏิบัติเป็นบางครั้ง

0 หมายถึง นักศึกษาไม่ปฏิบัติเลย

การแปลความหมายช่วงคะแนน

41-60 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี

21-40 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับพอใช้

0-20 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมความรับผิดชอบอยู่ในระดับควรปรับปรุง

ให้อ่านรายการที่กำหนด แล้วพิจารณาว่านักศึกษามีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ
กิจกรรมอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องซึ่งตรงกับพฤติกรรมนั้น

ชื่อ-สกุล นักศึกษา.....

สาขาวิชา	☐ การศึกษาปฐมวัย	☐ พลศึกษา
	☐ จิตวิทยาการแนะแนวและพลศึกษา	
ชั้นปีที่	☐ ชั้นปีที่ 2	☐ ชั้นปีที่ 3
	☐ ชั้นปีที่ 4	
ตำแหน่ง	☐ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา	☐ หัวหน้าหมู่เรียน

วัน/เดือน/ปี ที่สังเกต สถานที่

รายการ	ระดับพฤติกรรม			
	3	2	1	0
ความรับผิดชอบต่อตนเอง				
1. แต่งกายถูกระเบียบของสถาบัน				
2. เข้าร่วมประชุมตรงเวลานัดหมาย				
3. ตั้งใจ สนใจฟัง ไม่พูดคุยในการประชุม				
4. จัดบันทึกการประชุม				
5. เสนอแนะ และร่วมแสดงความคิดเห็น				
6. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกันภายในกลุ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ได้				
7. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
8. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่การทำงาน สามารถเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทำงานได้				
9. เมื่อเจอปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะพยายามหาวิธีแก้ปัญหาการทำงานจนสำเร็จ				
10. เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบความเรียบร้อยของงาน และเก็บวัสดุ อุปกรณ์เรียบร้อย				
ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม				
11. เชื้อพั้งและ เคารพ กฎ กติกาการทำงานของกลุ่ม				
12. มาก่อนเวลาการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมของงาน				
13. ให้ความร่วมมือ ความสะดวกกับเพื่อนร่วมงานในทุกด้าน				
14. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ แม้ว่าจะงานนั้นจะไม่ถนัด				
15. รับผิดชอบงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องทำงานเกินเวลา				
16. เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน จะช่วยกันคิดหาวิธีแก้ปัญหา				
17. เมื่อทำงานกลุ่มผิดพลาด ยินยอมให้เพื่อนร่วมงานต่อว่าโดยไม่โกรธ				
18. มีส่วนร่วมในการทำงานทุกหน้าที่แม้งานจะไม่ใช่งานที่รับผิดชอบของตัวเอง				
19. เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อย จะช่วยกันทำความสะอาดสถานที่ ดูแลความเรียบร้อยต่างๆ				
20. ยอมรับคำวิจารณ์ ดิชม ผลของการทำงาน ด้วยความเต็มใจ และนำคำติชม วิจารณ์ ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงาน				

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|--|--|
| 1. อาจารย์ ดร.เนติ เกลียวเรศ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ จันทรเรือง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไล ทองแผ่ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ว ๒๐๙/๖๐

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รศ.ดร.ปราโมทย์ จันทรเรือง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักสูตรฝึกอบรม
 ๒. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 ๓. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ
 ๔. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เสงยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ว ๒๑๐/๖๐

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักสูตรฝึกอบรม
 ๒. แบบวัดพฤติกรรมการภาวะผู้นำ
 ๓. แบบสังเกตพฤติกรรมการรับผิดชอบ
 ๔. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เสงยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

**บันทึกข้อความ**

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ว ๒๑๑/๖๐

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักสูตรฝึกอบรม
 ๒. แบบวัดพฤติกรรมการภาวะผู้นำ
 ๓. แบบสังเกตพฤติกรรมการรับผิดชอบ
 ๔. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เสงยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ว ๒๑๒/๖๐

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.ดร.วิไล ทองแผ่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักสูตรฝึกอบรม
 ๒. แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
 ๓. แบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ
 ๔. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เสงยวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้อยู่ตรวจสอบในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ว ๒๐๘/๖๐

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.เนติ เกลียวเรศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักสูตรฝึกอบรม
 ๒. แบบวัดพฤติกรรมการภาวะผู้นำ
 ๓. แบบสังเกตพฤติกรรมการรับผิดชอบ
 ๔. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบต่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เกลียวเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยนาช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้อยู่ตรวจสอบในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ ศธ.๐๕๔๙.๐๒/ว. ๒๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เจริญวาเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวชุลีพร ท่ามา ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ นักศึกษาแกนนำคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และนักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และคงได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ ศร ๐๕๔๙.๐๒/๒๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้วย นางสาวชุลีพร ท่ามา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมี อาจารย์ ดร.เนติ เกลียวเรศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่างการเก็บข้อมูล ซึ่งหน่วยงานของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์ จากท่านให้ นางสาวชุลีพร ท่ามา ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่นักศึกษาแกนนำคณะครุศาสตร์ ในสถานศึกษาของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้ในการนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุญาตด้วยจักเป็นพระคุณอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทรงศรี ดุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐ mail : education@tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรม
หลักสูตร นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของแบบสอบถาม ความต้องการฝึกอบรม
 พัฒนานักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อม
 สำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
 จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนของ
 แบบประเมินในแต่ละข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
สถานภาพและข้อมูลทั่วไป				
1. เพศ				
2. ระดับการศึกษา				
3. ตำแหน่ง				
4. ประสบการณ์การทำงาน				
5. ประสบการณ์การทำงานด้านงานกิจกรรมนักศึกษา				
เนื้อหาและความต้องการในการฝึกอบรม				
1. ความรู้เรื่องความเป็นผู้นำ				
2. กิจกรรมกลุ่มเพื่อเรียกพลังเตรียมความพร้อม และสมาธิ				
3. กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างความคุ้นเคย				
4. กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม และการสร้างทีมงาน				
5. กิจกรรมกลุ่มเพื่อสร้างทักษะการประสานงาน และการสื่อสาร				
6. กิจกรรมกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ				

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
วิธีการฝึกอบรม				
1. การบรรยาย				
2. การสาธิต				
3. การอภิปรายกลุ่ม และระดมสมอง				
4. การฝึกปฏิบัติ				
5. การนำเสนอ				
ระยะเวลาการฝึกอบรม				
1. 2 วัน				
2. 3 วัน				
3. 5 วัน				

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของหลักสูตรฉบับร่าง
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของหลักสูตรฉบับร่าง พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม นักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับ นักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความ คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนของแบบ ประเมินในแต่ละข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
สาระสำคัญ				
1. สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้				
2. สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้				
3. มีความชัดเจนเข้าใจง่าย				
จุดประสงค์การเรียนรู้				
1. สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้				
2. ใช้ภาษาชัดเจนเข้าใจง่าย				
3. ระบุพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้ชัดเจน				
เนื้อหา				
1. น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อนักศึกษา				
2. เหมาะสมกับเวลา				
3. มีความยากง่ายพอดี				
กระบวนการจัดกิจกรรม				
1. สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหา				
2. สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดกิจกรรม				
3. กระบวนการจัดกิจกรรมเป็นไปตามลำดับขั้นตอน				
4. เหมาะสมกับเวลาที่จัดกิจกรรม				
5. ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมกับการกิจกรรม				

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
สื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้				
1. สอดคล้องกับสาระกิจกรรมการเรียนรู้				
การวัดและการประเมินผล				
1. สอดคล้องกับจุดประสงค์การจัดกิจกรรม				
2. วัดได้ครอบคลุมเนื้อหาของกิจกรรม				

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของประเด็นคำถามของแบบวัดพฤติกรรม
ความเป็นผู้นำ หลักสูตรฝึกอบรม พัฒนานักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ
เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
คะแนนของแบบประเมินในแต่ละข้อและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. เมื่ออยู่ต่อหน้ากลุ่มคน ฉันไม่สามารถทำงานได้				
2. ฉันมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าได้กับทุกคน				
3. ฉันสามารถทำงานต่อหน้ากลุ่มคนได้				
4. ฉันมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น				
5. ฉันได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้า จากเพื่อน ร่วมงานและให้เป็นคนตัดสินใจในเรื่องต่างๆ				
6. ฉันสามารถโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วย ความเต็มใจ				
7. ฉันกล้าพูดหน้าชั้นเรียน หรือต่อหน้าบุคคลอื่น				
8. ฉันกล้าเสนอความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน				
9. ฉันกล้าตัดสินใจ แก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้				
10. ฉันวางตัวเหมาะสม เป็นที่น่านับถือ				
11. ฉันมีความมั่นคงในอารมณ์ สามารถควบคุม อารมณ์ได้ดี				
12. ฉันสามารถกระตุ้นและส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมี กำลังใจพร้อมที่จะทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง				
13. ฉันสามารถถ่ายทอดหรืออธิบายงานให้เพื่อนฟังได้ อย่างเข้าใจและชัดเจน				
14. ฉันสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้				

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
15. ฉันสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานได้เวลาที่เพื่อนมีปัญหา				
16. ฉันสามารถทำงานติดต่oprสานงานกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นได้				
17. ฉันเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เมื่องานในหน้าที่ฉันเรียบร้อยแล้ว				
18. ฉันเต็มใจอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับเพื่อนร่วมงาน				
19. ฉันสามารถลดปัญหาความขัดแย้งและการกระทบกระทั่งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานได้				
20. เมื่อเพื่อนร่วมงานท้อ ไม่อยากทำงาน ฉันสามารถพูดให้เพื่อนร่วมงานกลับมาทำงานจนสำเร็จได้				
21. ฉันรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน				
22. จากการประชุม ฉันสามารถบอกได้ว่า เพื่อนร่วมงานต้องการอะไรในการทำงาน				
23. ฉันดีใจที่เพื่อนร่วมงานทำงานในด้านที่ถนัดและเหมาะสม เพราะจะทำให้งานออกมาดี				
24. ฉันพยายามรวมกลุ่มทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ				
25. ฉันชักชวนให้เพื่อนร่วมงานทำงานเป็นลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานออกมาสำเร็จและรวดเร็ว				
26. ฉันพยายามคิดวิธีการทำงานแบบใหม่ ทันสมัยกับปัจจุบัน				
27. ฉันตรวจสอบการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าเรียบร้อย ไม่มีอะไรต้องแก้ไข				
28. ฉันรับฟังคำวิจารณ์การทำงานและยอมรับคำวิจารณ์นั้น เนื่องจากฉันก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานครั้งนี้				

รายการ	ระดับความ คิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
29. ฉันดีใจที่ฉันเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ				
30. ถ้ามีโอกาสฉันสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้				

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

**แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)**

คำชี้แจง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของประเด็นคำถามของแบบสังเกตพฤติกรรมความรับผิดชอบ หลักสูตรฝึกอบรม พัฒนานักศึกษาแกนนำด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาใหม่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนของแบบประเมินในแต่ละข้อ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ความรับผิดชอบต่อตนเอง				
1. แต่งกายถูกระเบียบของสถาบัน				
2. เข้าร่วมประชุมตรงเวลานัดหมาย				
3. ตั้งใจ สนใจฟัง ไม่พูดคุยในการประชุม				
4. จดบันทึกการประชุม				
5. เสนอแนะ และร่วมแสดงความคิดเห็น				
6. เมื่อมีปัญหาขัดแย้งกันภายในกลุ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ได้				
7. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย				
8. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่การทำงาน สามารถเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทำงานได้				
9. เมื่อเจอปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะพยายามหาวิธีแก้ปัญหาการทำงานจนสำเร็จ				
10. เมื่อเสร็จสิ้นการทำงานในหน้าที่ตรวจสอบความเรียบร้อยของงานและเก็บวัสดุ อุปกรณ์เรียบร้อย				

รายการ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม				
11. เชื้อพั้งและ เคารพ กฎ กติกาการทำงานของกลุ่ม				
12. มาก่อนเวลาการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อม ของงาน				
13. ให้ความร่วมมือ ความสะดวกกับเพื่อนร่วมงาน ในทุกด้าน				
14. ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ แม้ว่า งานนั้นจะไม่ถนัด				
15. รับผิดชอบงานที่ตัวเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้ว่าจะต้องทำงานเกินเวลา				
16. เพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงาน จะช่วยกันคิด หาวิธีแก้ปัญหา				
17. เมื่อทำงานกลุ่มผิดพลาด ยินยอมให้เพื่อนร่วมงาน ต่อว่าโดยไม่โกรธ				
18. มีส่วนร่วมในการทำงานทุกหน้าที่แม้งานจะไม่ใช หน้าที่รับผิดชอบของตัวเอง				
19. เมื่อทำงานเสร็จเรียบร้อย จะช่วยกันทำความ สะอาดสถานที่ ดูแลความเรียบร้อยต่างๆ				
20. ยอมรับคำวิจารณ์ ดีชม ผลของการทำงาน ด้วยความเต็มใจและนำคำติชม วิจารณ์ ไปปรับปรุง แก้ไขการทำงาน				

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - สกุล	นางสาวชุลีพร ทำมา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 6 หมู่ 5 ตำบลท่าแค อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000
สถานที่ทำงาน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2554 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2560 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี