



การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
THE DEVELOPMENT OF A THAI CULTURAL MANAGEMENT MODEL FOR HIGHER
EDUCATION INSTITUTES



ณิชาภัทร จาวิสูตร

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF A THAI CULTURAL MANAGEMENT MODEL
FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTES



A Dissertation Submitted in partial Fulfillment of Requirements
for DOCTOR OF EDUCATION (Educational Administration and Management)

Faculty of Education Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
ของ
นิชาภัทร จาวิสูตร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก	 ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง)	(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี)
..... ที่ปรึกษาร่วม	 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี)	(อาจารย์ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
ผู้วิจัย	นิชาภัทร จาวิสูตร
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรกฤษณ์ โปณะทอง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท ประกอบด้วย แบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยโดยการทดสอบที (t - test for independent sample) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$ S.D. = 0.76) 2) การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย กระบวนการ (Processes) 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลลัพธ์ 1 ด้าน ได้แก่ (Output) ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ 3) การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบทุกด้านและโดยรวมมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในระดับ 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, การจัดการวัฒนธรรม, วัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา



Title	THE DEVELOPMENT OF A THAI CULTURAL MANAGEMENT MODEL FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTES
Author	NICHAPAT JAVISOOT
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Chakrit Ponathong

The purposes of this research were as follows: (1) to study a Thai cultural management model for higher education institutes; (2) to develop of a Thai cultural management model for higher education institutes; (3) to assess the appropriateness of a Thai cultural management model for higher education institutes. The sample group consisted of three hundred and eighty people at five national universities i.e. Srinakharinwirot University, Chulalongkorn University, Silpakorn University, Suan Dusit University and Mahidol University, which were selected by using stratified random sampling. A questionnaire was used as the instrument in this study and had a reliability of .986. The data were analyzed by mean, standard deviation and a dependent sample t-test. The results found the following: (1) Thai cultural management for higher education institutes overall was at a moderate level ($\bar{x} = 3.50$ S.D. = 0.76); (2) a Thai cultural management model for higher education institutes, using the focus group discussion process. It was found that the Thai cultural management model for higher education institutes could be categorized into three parts of systems theory and inputs from the following: the importance of art, culture and Thai identity, planning and policies on art, culture and Thai identity, the determination of responsible persons in terms of arts, culture and Thai identity, the aims of the activities, the details of the activity and workshop collaboration. The following processes were as follows: the conservation of Thai culture and arts, the succession of Thai culture and arts, the promotion of Thai culture and arts, the research and development of Thai culture and arts, the network of cooperation of Thai culture and arts, public relations on Thai culture and arts. The output were as follows: the museums and learning resources of Thai culture and arts analysis and evaluation; (3) a Thai cultural management model for higher education institutes were appropriate at high level. It was also found that the appropriateness levels were higher than the criteria at statistically significant level of .01.

Keyword : Thai Culture Management Model, Higher education institutes



กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความเมตตากรุณา เอาใจใส่ให้คำปรึกษาอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี และ ดร.ประภัสรา ธโนศวรรย์ ที่เมตตาเป็นประธาน คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ และให้คำแนะนำทำให้ปริญญานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่าน ที่กรุณาช่วยชี้แนะตรวจสอบคุณภาพ

ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาอุดมศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ซึ่งแนวทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสนับสนุน และเป็นกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ บุคลากรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆ นิสิตปริญญาเอก บุคลากรสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และพี่ๆ ที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมดที่คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้วิจัยในด้านต่างๆ รวมถึงเป็นกำลังใจให้เสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ แต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ณิชาภัทร จาวิสูตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการ.....	18
แนวความคิดการบริหารจัดการแบบคลาสสิก (Classical management approach)	23
แนวความคิดการจัดการตามหลักการบริหาร (Administrative management).....	25
การจัดการตามระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber :1864 – 1920)	28
ทฤษฎีระบบ (System Theory).....	42
ทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	47
ความหมายและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม	50

การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม	51
การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา	75
มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา	79
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ	88
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	101
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	110
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	110
ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา	115
ระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	118
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
สัญลักษณ์สถิติที่ใช้ในการวิจัย	121
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	180
ความมุ่งหมายของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	180
สรุปผลการวิจัย	181
อภิปรายผลการวิจัย	187
ข้อเสนอแนะ	206
บรรณานุกรม	215
ภาคผนวก	228

ประวัติผู้เขียน.....	338
----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 หน้าที่ 7 ประชากรของผู้บริหารที่มีคุณภาพ	38
ตาราง 2 สรุปแนวทางการบริหารจัดการงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม	70
ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย	111
ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สังกัด สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน	125
ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมและรายด้าน	126
ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	128
ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	129
ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	130
ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	131
ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	132

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ	133
ตาราง 12 สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็น รายชื่อ	134
ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ	135
ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ	137
ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ	138
ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ	139
ตาราง 17 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านความสำคัญของ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน	140
ตาราง 18 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการวางแผนและนโยบาย ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน	141
ตาราง 19 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน	142
ตาราง 20 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย เป็นรายด้าน	143

ตาราง 21 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย เป็นรายด้าน.....	144
ตาราง 22 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน	145
ตาราง 23 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน.....	146
ตาราง 24 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	147
ตาราง 25 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่ง เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ.....	148
ตาราง 26 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการจัดการงบประมาณด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ	149
ตาราง 27 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ.....	150
ตาราง 28 การเปรียบเทียบจำนวนประเด็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ก่อนและหลังการศึกษาความสัมพันธ์	152
ตาราง 29 การเปรียบเทียบจำนวนประเด็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ก่อนการสนทนากลุ่ม และหลังการสนทนากลุ่ม	155
ตาราง 30 จำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ และวุฒิการศึกษา	162
ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) โดยรวมและรายด้าน	163
ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการ บริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับ เกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ.....	165

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษากับเกณฑ์ที่ กำหนด (3.51) ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ	166
ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ	168
ตาราง 35 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ	169
ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ	170
ตาราง 37 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ	171
ตาราง 38 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็น รายชื่อ	172
ตาราง 39 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ ที่กำหนด (3.51) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็น รายชื่อ	174

ตาราง 40 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเป็ยเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์
ที่กำหนด (3.51) ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ175

ตาราง 41 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเป็ยเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์
ที่กำหนด (3.51) ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็น
รายชื่อ 176

ตาราง 42 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น
ไทยที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา
..... 178



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	17
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของการบริหารจัดการ	41
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของระบบ.....	44
ภาพประกอบ 4 รูปแบบองค์ประกอบของวิธีระบบและการวิเคราะห์ระบบ	45
ภาพประกอบ 5 องค์การเชิงระบบ.....	46
ภาพประกอบ 6 การเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก	48
ภาพประกอบ 7 แสดงผลการวิเคราะห์โดย SWOT	48
ภาพประกอบ 8 กรอบยุทธศาสตร์อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2574).....	87
ภาพประกอบ 9 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)	123
ภาพประกอบ 10 การวิเคราะห์กลยุทธ์จากสภาพแวดล้อมองค์กร (TOWS Matrix)	124
ภาพประกอบ 11 (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ของ สถาบันอุดมศึกษา.....	160
ภาพประกอบ 12 รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา.....	161
ภาพประกอบ 13 แนวทางประยุกต์ใช้การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ของสถาบันอุดมศึกษา.....	213

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมและวัฒนธรรมเป็นส่วนสำคัญของความเป็นมนุษย์ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ วัฒนธรรมเป็นเครื่องผูกประสานคนในสังคมเดียวกัน เป็นสิ่งที่ช่วยให้โครงสร้างของสังคมดำรงอยู่นักวิชาการนิเวศวัฒนธรรมชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมและฐานทรัพยากรมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ของคนในแต่ละพื้นที่ จึงทำให้แต่ละพื้นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน วิธีการผลิตและวัฒนธรรมการผลิตของคนในแต่ละพื้นที่ แต่ละชาติพันธุ์แตกต่างกันและมีความเชื่อมโยงกับโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่และชาติพันธุ์นั้นๆ (อุดร วงษ์ทับทิม. 2554: 41) สอดคล้องกับประเวศ วะสี (2541: 11) กล่าวว่าวัฒนธรรมนั้นมีความหลากหลายไปตามท้องถิ่น วัฒนธรรมคือการปฏิบัติ หรือวิถีชีวิตสะท้อนภูมิปัญญาของชุมชนหรือสังคม ซึ่งได้มาจากประสบการณ์จริง เลือกรสรร กลั่นกรอง ลองใช้ และถ่ายทอดด้วยการปฏิบัติสืบทอดกันมา วัฒนธรรมเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมแต่ละแห่งแตกต่างกัน วัฒนธรรมท้องถิ่นต่างๆ จึงแตกต่างกัน วัฒนธรรมของคนในเขตหนาว เขตร้อน ริมภูเขา ริมทะเล ในทุ่งราบ ฯลฯ จึงแตกต่างกัน เรียกว่ามีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศเดียวกัน วัฒนธรรมภูมิภาคท้องถิ่นต่างๆ ก็แตกต่างกัน แม้แต่ในแต่ละหมู่บ้าน ในแต่ละครอบครัวอาจมี วัฒนธรรมบางอย่างที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือเป็นธรรมชาติ ถือเป็นความงามตามธรรมชาติ

ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมเป็นเครื่องแสดงถึงความเจริญและบ่งบอกถึงเอกลักษณ์การดำเนินชีวิตในชุมชน สังคมนั้นๆ แต่เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ วัฒนธรรมก็ย่อมมีการพัฒนาตามยุคสมัยเช่นกัน ดังเช่นวิรุณ ตั้งเจริญ (2553 : 44) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ วิธีการดำรงชีวิต แต่สังคมมีการปรับเปลี่ยน สังคมเป็นตลตา วัฒนธรรมก็ปรับเปลี่ยนไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม หรืออาจมองอีกด้านหนึ่งว่า วัฒนธรรมเปลี่ยนสังคมก็เปลี่ยน “การพ่ายแพ้ทางวัฒนธรรมย่อมหมายถึงการพ่ายแพ้ทุกสิ่งทุกอย่าง” เสมือนการยอมให้การหลั่งไหลทางวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามากลืนศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย ทำให้เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมไทยเสื่อมหาย แต่หากเรามีการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมที่ดี เน้นการผสมผสานศิลปวัฒนธรรมต่างชาติ รู้จักประยุกต์ ผสมผสานโดยให้ยังคงเอกลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมไทยไว้ จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิม และเกิดการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมใหม่ๆ

ดังนั้นเมื่อสังคมไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและนำมาซึ่งการรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติโดยเฉพาะวัฒนธรรมตะวันตก นอกจากการวางแผนพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจแล้วยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาในเรื่องของวัฒนธรรมด้วย ดังนั้นนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล “Thailand 4.0” โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนนั้น โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี เน้นงานภาคบริการแทนภาคอุตสาหกรรม ปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจจากการพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอก สู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยีของตนเองในระดับที่เหมาะสม โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนา 5 กลุ่ม ซึ่งหนึ่งในเป้าหมายทั้ง 5 กลุ่มนั้นเป็นการพัฒนาวัฒนธรรม คือ กลุ่มสร้างสรรค์และวัฒนธรรม โดยใช้ Service Design ในการสร้างมูลค่า (Creative & Culture – High Value Service) โดยกลไกการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์และวัฒนธรรม จะประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างระบบนิเวศน์ (Ecosystem) การกำหนดมาตรฐานและมาตรการสนับสนุน การพัฒนาพื้นที่ทางวัฒนธรรม พื้นที่ทางเศรษฐกิจใหม่ๆ ที่ช่วยยกระดับขีดความสามารถทางนวัตกรรม (Innovation Capability) ของผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่ายผู้ประกอบการทางนวัตกรรม (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา. 2559: 32 – 41)

กระทรวงวัฒนธรรมจึงตอบรับนโยบาย “Thailand 4.0” โดยจัดทำกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ มีภาพลักษณ์ ความสัมพันธ์ที่ดี และได้รับการยอมรับในเวทีทางวัฒนธรรมระดับสากล ผลักดันสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทร มีความปรองดองสมานฉันท์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ประเทศไทยมีรายได้และความมั่งคั่งจากอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และบริการทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น การส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมสร้างสรรค์วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูงเริ่มจากสินค้าและการบริการทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพ 5 F คือ 1) อาหาร (Food) 2) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (Film) 3) การออกแบบแฟชั่น (Fashion) 4) มวยไทย (Fighting) 5) เทศกาล ประเพณี (Festival) โดยการดำเนินงานดังกล่าวจะต้องมีการบูรณาการและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อพัฒนาสินค้าและบริการดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและลูกค้า เชื่อมโยงความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกประเทศ (กระทรวงวัฒนธรรม. 2559: 3)

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะให้ความสำคัญในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่เมื่อมองสภาพวัฒนธรรมไทยในปัจจุบันกลับพบปัญหาที่เด็กรุ่นใหม่ไม่ให้ความสนใจใน วัฒนธรรมไทย ไม่เข้าใจความเป็นไทย มองเป็นเรื่องล้าหลังล้าสมัย ดังเช่นประภัสสร โพธิ์ศรีทอง (2556: ออนไลน์) กล่าวว่าคนต่างวัยมีมุมมองด้านวัฒนธรรมที่ต่างกันคนรุ่นเก๋ามองในเรื่องของ การรักษาวัฒนธรรมแบบเดิม ในขณะที่คนรุ่นใหม่มองเรื่องของการสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมใหม่ เด็กรุ่นใหม่จะรู้ว่าของเก๋านั้นมีคุณค่าแต่ไม่มีความน่าสนใจ สิ่งนี้คือปัญหาของงานด้าน ศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังพบว่า วัฒนธรรมต่างชาติที่หลั่งไหลเข้ามาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตและดำรงชีวิตโดยขาดการ กลับกรองและเลือกใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้เกิดความเสื่อมถอยทางด้าน ศิลธรรม คุณธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามวิถีชีวิตของคนไทย และยังละเลย ไม่เห็นคุณค่าความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ประจำชาติ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 28-35) ปัญหาของศิลปวัฒนธรรมเหล่านี้ทำให้เกิด แนวคิดเรื่องการจัดการวัฒนธรรมขึ้น เพื่อพิจารณาคำว่าวัฒนธรรมมากขึ้นกว่าแค่มองว่าเป็นเรื่อง ของขนบธรรมเนียมประเพณี การจัดงานประเพณีตามเทศกาลต่างๆ แต่ในโลกยุคปัจจุบันต้อง มองวัฒนธรรมให้เป็นเรื่องของทุนทางวัฒนธรรม สินค้าทางวัฒนธรรม หรืออุตสาหกรรมทาง วัฒนธรรมแล้วจึงพัฒนาต่อยอด ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดเป็นรูปธรรมได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ ดี (ประภัสสร โพธิ์ศรีทอง. 2556) สอดคล้องกับ กระทรวงวัฒนธรรม (2559: 1) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ต้องเร่งรัดดำเนินงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติวัฒนธรรม หนึ่งใน 10 ปัจจัย คือ การยกระดับการบริหารจัดการมรดกและทุนทางศิลปวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้กับสินค้าและบริการด้านศิลปวัฒนธรรมที่ตรงกับ ความต้องการของตลาด พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรม พัฒนารูปแบบและเทคนิคการแสดง ของไทยให้มีความทันสมัย น่าสนใจและได้มาตรฐานในระดับสากล

กรมศิลปากร (2541: 83-84) ยังเสนอแนวคิดในการพัฒนาการบริหารจัดการ ศิลปวัฒนธรรมไทยให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องเน้นการดำเนินงานในด้านการบริหารจัดการให้มี คุณภาพ มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะเรื่องเพื่อดำเนินการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะในแต่ละท้องถิ่น และภูมิภาค โดยผู้บริหารต้องจริงจังกับนโยบาย การจัดทำแผน การ เน้นแผนปฏิบัติการ การนำแผนสู่การปฏิบัติ การระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการรณรงค์ การมอบ ภาระส่วนรวมเป็นตัวนำการสนับสนุน ด้วยกำลังคนและงบประมาณ การให้กำลังใจ สร้าง แรงผลักดันแก่ผู้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกไทย และองค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์

และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) กล่าวถึง การคุ้มครองป้องกัน อนุรักษ์ และนำเสนอ มรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาตินั้น รัฐภาคีจะต้อง กำหนดนโยบายทั่วไปโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้มีประโยชน์ต่อวิถีชีวิตของประชาชน มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กร รับผิดชอบดำเนินงานอย่างน้อยหนึ่งหน่วยงาน/องค์กร พัฒนาระบบการศึกษาวิจัยเพื่อแก้ไข ปัญหา ป้องกันภัยคุกคามทางวัฒนธรรม กำหนดมาตรการที่เหมาะสมทั้งทางด้านกฎหมาย กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ วิทยาการ การบริหารจัดการ และการเงิน สนับสนุนให้มีการก่อตั้ง หรือพัฒนาศูนย์การฝึกอบรมในระดับชาติหรือระดับภูมิภาค (สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม. 2557 : 7 - 8) สอดคล้องกับอุทัย บุญประเสริฐ (2536: 2-4) กล่าวว่า ภารกิจ การบริหารงานด้านศิลปวัฒนธรรมจะประสบความสำเร็จได้ต้องคำนึงถึงทั้งระบบ โดย ประกอบด้วย การจัดระบบงานวัฒนธรรม การชี้แนะ การกำหนดทิศทางการทำงาน การ ดำเนินงานหรือการปฏิบัติการ การส่งเสริม การสนับสนุน และการติดตาม โดยมีจุดมุ่งหมาย หรือผลสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวคนและสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการเห็นคุณค่า มีการ ยึดถือปฏิบัติ มีการอนุรักษ์ มีการส่งเสริมเผยแพร่ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือเหมาะสมยิ่งขึ้น

นอกเหนือจากกระทรวงวัฒนธรรม กรมศิลปากรที่รับผิดชอบบริหารจัดการงานด้าน ศิลปวัฒนธรรมโดยตรงแล้ว ประเทศไทยยังมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัยทางศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนมีการ สะสม เก็บรักษาศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2530: 293-297) และตาม มาตรฐานการอุดมศึกษาที่กำหนดการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมไว้ในมาตรฐานอุดมศึกษา โดยปัจจุบันคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ปรับปรุงมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 เพื่อให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 โดยกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ จะเห็นได้ว่า เรื่องศิลปวัฒนธรรมถูกกำหนดเป็นมาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การ ปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพ และอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิด ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2561: 19 – 21) และสำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา (2557: 117) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ที่เกี่ยวข้อง กับมาตรฐานมาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยตัวชี้วัดด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม มีเกณฑ์มาตรฐาน 7 ข้อ ได้แก่ กำหนดผู้รับผิดชอบในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม จัดทำแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ของแผนรวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน กำกับ ติดตามให้มีการดำเนินการตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริม ให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม ประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของแผนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมและกำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเพียงไม่กี่แห่งที่สามารถบริหารจัดการงานด้าน ศิลปวัฒนธรรมจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่รู้จักในสังคม เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นมหาวิทยาลัยที่มีต้นทุนทางศิลปวัฒนธรรมสูง การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของ มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นไปในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน มีความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมในภาคเหนือ ภาคอีสาน ภาคกลาง และภาคใต้ และทำความร่วมมือกับต่างประเทศในการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม โดยมี ศิลปวัฒนธรรมที่โดดเด่นในเรื่องศิลปะการออกแบบซึ่งได้รับการยอมรับจากสาธารณชน (มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2561: ออนไลน์) มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยทางการแพทย์ที่มี ความโดดเด่นในเรื่องการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเน้น เรื่องการวิจัยด้านภาษาและ วัฒนธรรมเอเชีย โดยมีหลักสูตรทางด้านภาษาและวัฒนธรรมรวม โดยมีองค์ความรู้ที่ได้จากการ วิจัยเป็นพื้นฐาน ดำเนินงานด้านการวิจัยภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์อย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม (มหาวิทยาลัยมหิดล. 2561: ออนไลน์) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมตาม เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 7 ข้อ ขององค์ประกอบที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในการ ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการสร้างมาตรฐานด้าน ศิลปวัฒนธรรม ได้รับการยอมรับจากสังคม ผลิตผลงานสร้างสรรค์และจัดกิจกรรมทาง ศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงมีแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมในการบริหาร จัดการด้านศิลปวัฒนธรรม เช่น การบริหารจัดการการเผยแพร่ความรู้ และประชาสัมพันธ์ด้าน ศิลปวัฒนธรรมผ่านทางสถานีวิทยุของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีรายการดนตรีไทยและ

คลาสสิก เป็นประจำทุกสัปดาห์และให้ข้อมูลความรู้ได้เป็นอย่างดี การบริหารจัดการความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมกับหน่วยงานทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2559: ออนไลน์) และจากการศึกษาการบริหารจัดการเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยพรินซ์ตัน (Princeton University. 2018: ออนไลน์) พบว่ามหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งศูนย์ศึกษานโยบายศิลปะและวัฒนธรรม (Center for Arts and Cultural Policy Studies) เพื่อส่งเสริม และสร้างความชัดเจนในเรื่องนโยบายด้านศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ มีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมเพื่อฝึกอบรม และสร้างนักวิชาการ รวบรวมข้อมูลวิจัย มีหน้าที่จัดหาทุนสนับสนุนและประสานความร่วมมือ ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพรวบรวมข้อมูลพื้นฐานทางศิลปะและมนุษยวิทยาเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าสำหรับนักวิชาการในมหาวิทยาลัย รวมถึงมหาวิทยาลัยแบรนเดนเบอร์ก เทคนิคัล ยูนิเวอร์ซิตี ออฟ คอตต์บัส (Brandenburg University of Technology Cottbus-Senftenberg. 2018: ออนไลน์) ในประเทศเยอรมนีเป็นมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญในเรื่องศิลปะและวัฒนธรรมโดยมีการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปะและวัฒนธรรมในหลักสูตรปริญญาโทสาขามรดกโลก (World Heritage Studies) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การยูเนสโก แบ่งเป็น 4 สาขา คือ สาขาวัฒนธรรม ศาสตร์ พื้นฐานโครงสร้างและการปกป้องโบราณสถาน พื้นฐานการปกป้องทัศนียภาพภูมิประเทศ และการจัดการวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ประสบความสำเร็จ หรือดำเนินงานได้ไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาเองยังคงดำเนินการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในรูปของกิจกรรมโครงการที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ประเพณี การแสดงงานศิลปกรรม กิจกรรมทางวัฒนธรรม และการอนุรักษ์ เพื่อให้สามารถตอบโจทย์การประกันคุณภาพการศึกษา อันมีตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นผลประจักษ์ในเชิงปรากฏการณ์และเชิงปริมาณ ซึ่งประเมินได้สะดวกกว่า เป็นรูปธรรมมากกว่า การประกันคุณค่า และการสร้างมูลค่าเพิ่ม (สถาบันคลังสมอง ของชาติ : 2560) ในขณะที่สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2537: 210-213) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา คือ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและการสนับสนุนเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อประเทศ ขาดแคลนงบประมาณ ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความสามารถทางศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ ขาดแคลนสถานที่ขาดลักษณะผู้นำที่จะบริหารจัดการครบทุกมิติ ซึ่งการดำเนินงานโดยทั่วไปเป็นเพียงการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาสืบทอดหรือเผยแพร่วัฒนธรรม จึงขาดการบริหารจัดการเพื่อการแก้ไขและ

พัฒนาศิลปวัฒนธรรม ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี และตัวนักศึกษาเองขาดความสนใจ ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุเมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยูปถัมภ์ (2557: 93 – 110) เรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาบทบาทสถาบันอุดมศึกษาด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า ภารกิจด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการที่ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควรจะเป็น ขาดความชัดเจนทางนโยบาย การกำหนดกลยุทธ์ไม่ทันกระแสโลกาภิวัตน์ กรอบการดำเนินงานกว้างเกินไปไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ทั้งปัญหาด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอและบุคลากรขาดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่เห็นความสำคัญ และไม่เข้าใจในบทบาทภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาด้านการทํานุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภารกิจด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยกว่าภารกิจด้านอื่น รวมถึงการดำเนินงานมีลักษณะที่แยกขาดจากกัน แต่ละหน่วยงานมีการดำเนินงานของตนเอง ขาดการประสานความร่วมมือ และงบประมาณด้านนี้ได้รับการสนับสนุนค่อนข้างน้อย

จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในปัจจุบันยังขาดเรื่องของการสร้างจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่จะสามารถออกไปรับใช้สังคมได้ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไม่มีการประสานร่วมมือกันเพื่อให้เกิดผลยั่งยืนต่อชุมชน จึงทำให้การขึ้นทางสังคมหรือการเป็นที่รู้จักและยอมรับยังไม่มากนัก ทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังต้องปรับแนวทางการดำเนินกิจกรรมโครงการไม่ให้เป็นเพียงแค่การร่วมงาน เช่น โครงการทางศาสนา เราจะจัดอย่างไรที่ไม่เป็นเพียงการร่วมงาน แต่เป็นการร่วมงานเพื่อสร้างและแสดงออกถึงอัตลักษณ์ไทย เรื่องนี้นับว่าเป็นโจทย์ยากของมหาวิทยาลัยที่ต้องรับผิดชอบดูแล หาแนวทางในการทำให้เกิดเป็นรูปธรรมชัดเจน ทั้งนี้ควรทำความร่วมมือกับชุมชนเพื่อดึงจุดเด่นของวัฒนธรรมท้องถิ่นมาพัฒนา เพื่ออนุรักษ์ศิลปะให้ยั่งยืนและอยู่ควบคู่กับคน รุ่นใหม่ในปัจจุบันต่อไปได้ (กิตติศักดิ์ เขาวานานนท์. 2561: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับภัณฑารักษ์สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ความคิดเห็นว่า การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อรองรับประชาคมของมหาวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว ยังไม่มีการสื่อสารกับสังคมและชุมชนโดยรอบเท่าที่ควร เน้นการจัดกิจกรรมทางศาสนาซึ่งยากที่จะเข้าถึงชุมชนได้ และการจัดกิจกรรมเป็นไปเพื่อร่วมกิจกรรมตามประเพณีเท่านั้น ยังไม่มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ตระหนักและเกิดอัตลักษณ์ไทย หากการดำเนินงานมีการจัดกิจกรรมอื่นๆ ที่จุดประเด็นทางสังคมได้ สามารถดึงเอาจุดเด่น

ของวัฒนธรรมชุมชนมารวมกับองค์ความรู้ ความสามารถ จุดเด่นของมหาวิทยาลัย และอาศัยการร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเองและการร่วมมือกับชุมชน จะทำให้การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมมีความน่าสนใจ สามารถต่อยอดงานด้านศิลปวัฒนธรรมให้ยั่งยืนได้ (สโรชา เมฆอรุณ. 2561: สัมภาษณ์)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ทราบว่าสถาบันอุดมศึกษายังมีปัญหาในเรื่องการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมที่ยังไม่ชัดเจน ไม่เป็นระบบ ยังไม่ครอบคลุมการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมที่นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์ สืบสาน ไม่สามารถดำเนินการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการชี้นำชุมชน สังคมในการส่งต่อคุณค่า สร้างสรรค์นวัตกรรมและต่อยอดทางศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการประยุกต์ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย รวมทั้งยังขาดการร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมาเป็นฐานในการพัฒนาต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางศิลปวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากด้วยสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นบริบทของสถาบันอุดมศึกษาในชุมชนเมืองซึ่งสามารถรับวัฒนธรรมต่างชาติได้ง่ายและห่างไกลจากชุมชนที่มีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น แต่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีองค์ความรู้ และมีบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจะมีการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างไรเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน และประเทศในการสร้างคุณค่า มูลค่าเพิ่มทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและความเป็นไทยอย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพ รวมถึงการเป็นแหล่งเรียนรู้ แหล่งพัฒนาต่อยอดมีส่วนช่วยสร้างสรรค์งานศิลปวัฒนธรรม จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ของสถาบันอุดมศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในสังคม สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ให้บริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม แก่คณาจารย์ บุคลากร นิสิต บุคคลทั่วไป และชุมชน ทั้งยังเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรมอื่นในอนาคต มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสืบสานศิลปวัฒนธรรมได้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีขอบเขตงานวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

1.1.1 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร(SWOT Analysis) จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.2 ประชากรเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 39,039 คน

1.2 ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยประชากรที่ใช้เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา หรือมีประสบการณ์ในการจัดการองค์การทางวัฒนธรรม จำนวน 7 คน

1.3 ระยะที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยประชากรที่ใช้ประกอบด้วย

ผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการตัดสินใจจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง 5 แห่ง โดยเป็นผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ผู้แทนระดับคณะ ผู้แทนระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรม จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล แห่งละ 10 คน จำนวนทั้งสิ้น 50 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ใน 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

- 1.1 ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 1.2 การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

2. กระบวนการ (Processes)

- 2.1 การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.2 การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.3 การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.4 การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.6 การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- 2.7 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

3. ผลลัพธ์ (Output)

- 3.1 การจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

ไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.รูปแบบการบริหารจัดการ หมายถึง โครงสร้างหรือองค์ประกอบของการบริหารจัดการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนงาน โดยผ่านการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ ภายใต้ทรัพยากรด้านศิลปวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษามีอย่างคุ้มค่า กำหนดกรอบ โครงสร้าง องค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากร และกระบวนการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งระบบการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลการดำเนินงาน

2.งานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง องค์ประกอบและข้อกำหนดในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย และการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม รวมถึงแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมตามทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processes) และผลลัพธ์ (Output) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

2.1.1 ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง สร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า มูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นต้น มีการประเมินคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ และการสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ

2.1.2 การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกและทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน วางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์ มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ พัฒนากระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

2.1.3 การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การกำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ รวมถึงการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน กำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแต่ละด้าน และการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และมีกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากร

2.1.4 กระบวนการ (Processes) หมายถึง การกระทำ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

2.1.5 การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย การพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ยั่งยืน เป็นต้นแบบการอนุรักษ์แก่ท้องถิ่น ชุมชน และสังคม

2.1.6 การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การวางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา และการสืบทอดองค์ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ปรมาจารย์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา มีเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม มีสืบทอดงานหรือกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

2.1.7 การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ท้องถิ่น เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยให้นิสิต นักศึกษา คณาจารย์ บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา

2.1.8 การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การจัดแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม ส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมแก่ชุมชนได้

2.1.9 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง กระบวนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา โดยมีการกำหนดระบบการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีกระบวนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้

2.1.10 การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การวางแผนงบประมาณทั้งรายรับ รายจ่ายที่เพียงพอสำหรับใช้ในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม ที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการ มีงบประมาณสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ มีงบประมาณในการอนุรักษ์ การสนับสนุน ส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

2.1.11 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง วางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ และมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

3.1 ผลลัพธ์ (Output) หมายถึง สิ่งที่ได้จากกระบวนการนำองค์ประกอบของการบริหารจัดการมาใช้ในการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้แก่

3.1.1 การจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย หมายถึง การบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการนำเสนอบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระบับนานาชาติ การบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้สามารถเป็นต้นแบบ สร้างโอกาส และเพิ่มคุณค่า มูลค่าให้แก่ชุมชนได้ รวมถึงมีระบบประเมินผลการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4. สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมโดยเฉพาะ เช่น สำนัก สถาบันทางด้านศิลปวัฒนธรรม พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ หอจดหมายเหตุ เป็นต้น และมีผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมที่ประจักษ์ต่อสังคม และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล

5. สภาพแวดล้อมองค์กร หมายถึง สภาพการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาปัจจุบันในด้านของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

6. ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นซึ่งมีอำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะนำองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปวัฒนธรรมในปีการศึกษา 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก

นักวิชาการและหน่วยงานด้านศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ อุทัย บุญประเสริฐ (2536: 2-4) สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2539: คำนำ) พิสิฐ เจริญวงศ์ (2542: 11) สายันต์ ไพเราะญจิตร (2548: 67 - 75) กาญจนา แก้วเทพ (2553: 3) ธนิช เลิศชาญสุทธิ (2550: 31) Levinson and Ember (1996: 28) Sebastian, Lynne and William D. Lipe (2009: 296) กรมศิลปากร (2541: 83 - 84) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 22) อุทยานการเรียนรู้ TK Park (2554: 10-11) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557: 117) กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (2558: ออนไลน์) กระทรวงวัฒนธรรม (2559: 9 - 15) The City of SAN DIEGO (2015: ออนไลน์) International Council of Museum (2017: 3) และ New South Associates (2018: ออนไลน์) โดยสามารถสังเคราะห์แนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยประกอบด้วย ดังนี้

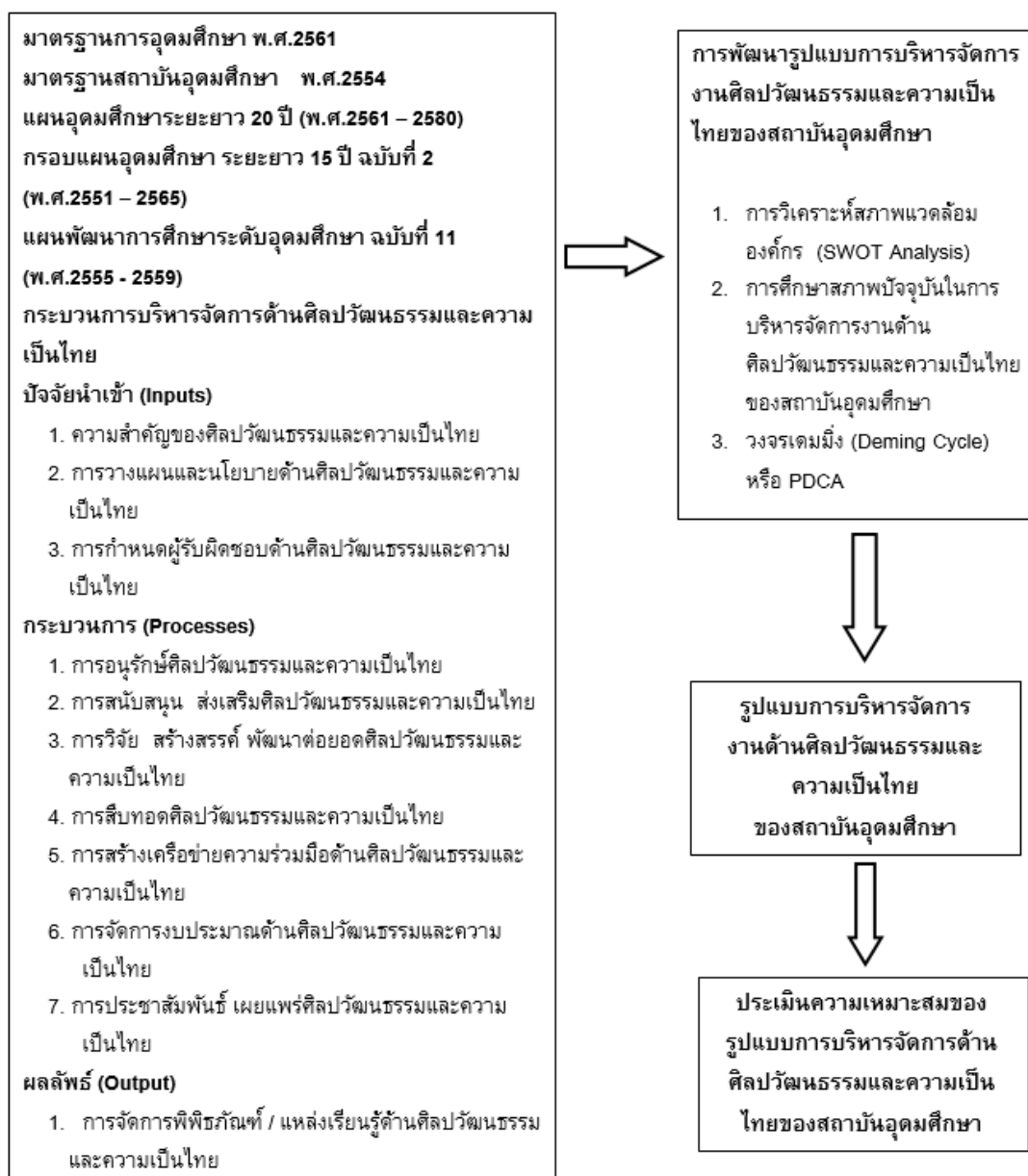
- 1) การประเมินความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม
- 2) การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม
- 3) การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรม
- 4) การจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม
- 5) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- 6) การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
- 7) การสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม
- 8) การสืบทอดศิลปวัฒนธรรม
- 9) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม
- 10) การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม และ
- 11) การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

จากนั้นนำแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมมาใช้ประกอบในการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาโดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) และศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวทางมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 ในแต่ละด้าน คือ 1. ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน 2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3. ด้านการบริการวิชาการ 4. ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ 5. ด้านการบริหารจัดการมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554 ในด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน 1. ด้านการผลิตบัณฑิต 2. ด้านการวิจัย 3. ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และ 4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) และศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Theory of Management) : ทฤษฎีระบบ (Systems theory) ของลุดวิก von เบอร์ตาลานffy (Ludwig von Bertalanffy) ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และควบคุมด้วยหลักการบริหารจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง

ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบ การรายงานผลและการพัฒนา

สำหรับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา โดยนำแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา (ในขั้นตอนที่ 1) มาสร้างรูปแบบ โดยใช้แนวคิดการพัฒนารูปแบบเชิงข้อความของคีฟส์ (Keeves, 1988 : 561-565) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบายหรือบรรยายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2557: ออนไลน์) การสร้างรูปแบบต้องสร้างรูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และนำผลการศึกษามา กำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

- 1.แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการ
- 2.ทฤษฎีระบบ (System Theory)
- 3.ทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)
- 4.ความหมายและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม
- 5.การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม
- 6.การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา
- 7.มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
- 8.แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ
- 9.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหาร

การบริหารมีความสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนองค์การให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ดังที่ สมยศ นาวิกาน (2545 : 4) ให้ความหมายการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจะมีประสิทธิภาพเมื่อการบริหารบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด และเสนาะ ตีแยว (2546 : 5) ให้ความหมายการบริหารว่าเป็นกระบวนการทำงานกับคน อาศัยคนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

วาณี ฐาปนวงศ์ตานติ (2543: 2) กล่าวว่าการบริหารเป็นระบบการดำเนินงานที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมประสานสัมพันธ์ ประกอบกิจกรรมอย่างมีระบบ มีระเบียบกฎเกณฑ์และมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด

นอกจากนี้ นักวิชาการอีกหลายท่านให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารเป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการทางสังคมซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ด้าน คือ (แอน มหาคิตะ. 2557: 16)

1.ด้านโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับของสายการบังคับบัญชา

2.ด้านหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

3.ด้านปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริหารในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

ไฮนซ์ เวยริช และ ฮาโรลด์ คูนท์ (Heinz Wehrich, Harold Koontz. 1993: 8) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2546: 3) ที่ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการจัดการใดๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน

ความหมายของการจัดการ

ปิยธิดา ตริเดชและศักดิ์สิทธิ์ ตริเดช (2536 : 89 – 91) กล่าวว่า การบริหารงาน (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ แต่มีนักวิชาการบางท่านแยกให้เห็นความแตกต่างของ 2 คำนี้ เช่น การบริหารมุ่งเน้นนโยบาย ส่วนการจัดการเป็นการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ

นอกจากนี้ พชสิทธิ์ ชมภูคำ (2552 : 55) ให้ความหมายการจัดการไว้ว่า การจัดการคือการดำเนินการในการวางแผน ตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมทรัพยากร ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทั้งนี้วิภาส ทองสุทธิ (2552: 3-5) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากร คน (Men) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีดำเนินงาน (Method) ว่า มีขั้นตอน ดังนี้

1.การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการให้บรรลุเป้าหมายซึ่งการวางแผนจะต้องอาศัยประสบการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ลดความเสี่ยง เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ โดยแผนการที่ดีนั้นจะต้องนำไปปฏิบัติ

ได้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับแผนการนั้น

2.การจัดองค์การ หมายถึง กระบวนการกำหนดกรอบเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและมอบหมายงานการบริหาร การจัดสรรทรัพยากรและการประสานกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปกติจะแสดงในรูปของแผนภูมิองค์การ การกำหนดโครงสร้างขององค์การจะต้องสอดคล้องกับลักษณะของกิจการ จะต้องระบุหน้าที่และความรับผิดชอบ สายบังคับบัญชาเพื่อให้สมาชิกในองค์การรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ดังนั้นโครงสร้างของแต่ละองค์การจึงอาจไม่เหมือนกัน และควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3.การจัดบุคคลเข้าทำงาน หรือการชักนำ หมายถึง กระบวนการในการใช้สิทธิพลและจูงใจผู้อื่นในองค์การให้ร่วมกันทำงาน การจัดคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน และการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน

4.การอำนวยการ หมายถึง การที่ทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ หลักการอำนวยการที่ดี คือ ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานต้องมีความสมบูรณ์ ชัดเจน ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารภายในองค์การ รักษาไว้ซึ่งระเบียบข้อบังคับขององค์การ

5.การควบคุม หมายถึง กระบวนการตรวจ ติดตามและกำกับดูแลความก้าวหน้าของกิจกรรมต่างๆ ในองค์การว่าบรรลุที่ตั้งไว้หรือไม่

ทั้งนี้ ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงาน กำหนดทิศทาง วิธีทำงาน การวัดผลประเมินผลความสำเร็จของงานตลอดเวลา สอดคล้องกับ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546: 4) การบริหารจัดการเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกัน โดยมีโครงสร้างองค์การ มีการประสานงานเป็นหลักการชัดเจน มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ 6 M's ประกอบด้วย คน(Man) เงิน(Money) วัสดุดิบ(material/machine) ข้อมูลสารสนเทศ(management information system) กระบวนการ(method) และการบริหาร(management)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึง การทำงานร่วมกันตั้งแต่ คนขึ้นไป 2 เพื่อมุ่งไปที่เป้าหมายขององค์การให้เป็นไปตามแผนงาน โดยผ่านการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น

ปรับเปลี่ยนได้ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า กำหนดกรอบ โครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ได้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างทัศนคติที่ดีให้ผู้ได้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงาน และมีการติดตามความก้าวหน้าพร้อมประเมินผลการดำเนินงาน

ทฤษฎีการบริหารจัดการ

กาหลง เย็นจิตต์ (2548: 72 - 76) กล่าวถึง การบริหารว่า เป็นการทำงานของ คณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ร่วมกันปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานทั้งภาครัฐ และเอกชนจำเป็นต้องใช้หลักการบริหาร เพื่อความอยู่รอด การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์การ โดยจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำปัจจัยที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์การไปใช้ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ดี มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานที่ดีซึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งลักษณะของผู้บริหารได้ ดังนี้

ประเภทผู้บริหารตามแนวดิ่ง ได้แก่

1.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบองค์กรโดยรวม

1.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับกลางของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบหน่วยธุรกิจและแผนงานที่สำคัญ

1.3 ผู้บริหารระดับต้น (First-line Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับล่างสุดมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปอย่างราบรื่น

2.ประเภทของผู้บริหารตามแนวนอน เป็นการแบ่งประเภทของผู้บริหารตามขอบเขตของกิจกรรมและความรับผิดชอบ ได้แก่

2.1 ผู้บริหารทั่วไป (General Manager)

2.2 ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Manager)

2.3 ผู้บริหารโครงการ (Project Manager)

หน้าที่ของผู้บริหารตามกระบวนการบริหารจัดการ คือ

1.การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการเลือกพันธกิจ (Mission) วัตถุประสงค์ (Objective) และการปฏิบัติ (Actions) และพยายามให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจและการเลือกแผนการในอนาคต

2.การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้าง บทบาทของบุคคล เพื่อให้ทำงานในองค์การ

3.จัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) เกี่ยวข้องกับการบรรจุเข้าทำงาน รักษาบุคลากรและตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กร

4.การสั่งการ หรือการนำ (Directing or Leading) การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลเพื่อให้เขาทำประโยชน์แก่องค์กร มีภาวะเป็นผู้นำสามารถจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

5.การควบคุม (Controlling) เป็นการวัดและการแก้ไขการทำงานในส่วนบุคคลและองค์กรเพื่อให้มั่นใจว่าเหตุการณ์เป็นไปตามแผนที่วางไว้

ในขณะที่กัทญญามน อินทหว่างและคณะ (2550: 15) มององค์กรเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารหรือจัดการกิจการต่างๆ ในองค์กร เป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายขององค์กรและประสานงานให้สมาชิกในองค์กร ดำเนินการไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน คำว่ากลุ่มของผู้จัดการนั้นบ่งบอกว่ามีผู้จัดการหลายคนมารวมกัน ทั้งนี้ก็เพราะองค์กรต่างๆ จะมีระดับการบริหารจัดการหลายระดับซึ่งมีผลกระทบต่อขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละระดับของผู้บริหารนั้นๆ ด้วย โดยทั่วไปเราสามารถแยก ประเภทของผู้บริหารตามระดับการบริหารจัดการได้ดังต่อไปนี้

ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) เป็นผู้ที่อยู่ระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชา และ รับผิดชอบองค์กรโดยรวม โดยใช้ชื่อตำแหน่งต่างๆ เช่น ประธานบริษัท (President) รองประธานบริษัท (Vice President) กรรมการผู้จัดการ (Managing Director) ประธานกรรมการ (Chairman) กรรมการบริหาร (Executive Director) ประธานบริหาร (Chief Executive Director : CEO) รองประธานอาวุโส (Senior Vice President) รองประธานบริหาร (Executive Vice President) และผู้จัดการทั่วไป (General Manager) เป็นต้น

ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) จะอยู่ในระดับกลางของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบหน่วยธุรกิจและแผนงานที่สำคัญ กลุ่มผู้บริหารเหล่านี้จะอยู่ระหว่างผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับสูง ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ผู้บริหารระดับกลางอาจมีหลายระดับ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) จะเรียกผู้บริหารระดับกลางว่า “ผู้บริหารของผู้บริหาร” เนื่องจากผู้บริหาร เหล่านี้รับผิดชอบต่อการดำเนินกลยุทธ์และนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูง และทำหน้าที่กำกับกิจกรรมของผู้บริหารระดับต้น

ผู้บริหารระดับต้น (First –Line Manager) จะอยู่ในระดับล่างสุดของการบริหารจัดการเหนือพนักงานปฏิบัติงาน เพราะว่าพวกเขาจะมีความรับผิดชอบที่สำคัญคือ การควบคุมการดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปอย่างราบรื่น มักจะใช้ชื่อตำแหน่ง “หัวหน้างาน” (Supervisor)

ผู้บริหารระดับต้นจะมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากพวกเขาดำเนินงานอยู่ในระดับการเผชิญหน้ากันระหว่างผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับต้นจะอยู่ระหว่างความต้องการที่ขัดแย้งกัน พวกเขาจะต้องกำกับกิจกรรมของพนักงานปฏิบัติงาน ตัวอย่างของผู้บริหารระดับต้นคือหัวหน้างาน (Supervisor) หัวหน้าคนงาน (Foreman) หัวหน้าหน่วย (Unit Head) และหัวหน้าทีม (Team Leader) เป็นต้น

ทั้งนี้ เซอร์โต ซามูเอล (Certo, Samuel) กล่าวว่า แนวความคิดทฤษฎีแต่ละแนวย่อมมีความแตกต่างไปตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมในยุคสมัยนั้นๆ เพื่อให้การศึกษาด้านทฤษฎีมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นจึงได้รวบรวมทฤษฎีที่มีตามยุคสมัย โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 แนวความคิดหลักดังนี้ (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทวง. 2554: 10 - 29; อ้างอิงจาก Certo, Samuel C. 2000: 2 - 25)

แนวความคิดการบริหารจัดการแบบคลาสสิก (Classical management approach)

การศึกษาการจัดการแบบคลาสสิกเป็นทฤษฎีการจัดการที่มุ่งองค์การโดยส่วนรวม โดยมุ่งประสิทธิผลในด้านการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนทรัพยากรที่ต่ำและมุ่งประสิทธิภาพที่ความสามารถขององค์การด้วยการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ มีนักทฤษฎีที่ให้ความสนใจกับแนวความคิดการจัดการแบบคลาสสิก ดังนี้

หลักการการจัดการทางวิทยาศาสตร์

เฟรดเดอริค เทเลอร์ (Frederick W. Taylor :1856-1915) ทำการศึกษาหลักการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Principles of Scientific Management) โดยมีความเชื่อในเรื่องของการเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและเพิ่มค่าจ้างคนงานผ่านการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ด้วยการใช้วิธีการสร้างการเข้ากันได้ของคนงานและความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อให้ได้รับผลผลิตสูงสุดและการพัฒนาคนงานการทำงาน ให้ความสำคัญต่อการศึกษาด้านเวลา (Time study) และการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Motion study) ในยุคนี้มีการเน้นการใช้แนวความคิดวิทยาศาสตร์ ยอมรับความกลมกลืนในกิจกรรมกลุ่มมากและให้ความสำคัญต่อความร่วมมือของมนุษย์มากกว่าความไม่มีระเบียบของบุคคล สำหรับด้านการงานนั้น แนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์ สนใจการเพิ่มผลผลิตสูงสุดมากกว่าผลผลิตในวงจำกัด และพัฒนาคนงานด้วยการให้เข้าฝึกอบรมทั้งกับหัวหน้างานและคนงานทุกคนเพื่อให้สามารถใช้ความสามารถสูงสุดมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เทเลอร์สนใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ผลิต ไม่เพียงแต่การลดต้นทุนและการเพิ่มกำไรเท่านั้น แต่ยังศึกษาในเรื่องอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม (A Fair day's pay) และแรงงานที่เหมาะสมด้วย (A Fair day's work)

แฮริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson : 1853-1931) อีเมอร์สันเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิศวกรรม ผลงานส่วนใหญ่เน้นด้านการจัดสรรทรัพยากรและการขจัดความสูญเปล่า อีเมอร์สันยอมรับแนวความคิดด้านการจัดการตามหลักวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์มากและสนับสนุนแนวคิดด้วยการศึกษาด้านความสำคัญของโครงสร้างและจุดมุ่งหมายขององค์การ การศึกษานี้ทำให้เกิดแนวทางด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและการจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น เพื่อลดความสิ้นเปลืองในด้านทรัพยากรต่างๆ ดังนี้

- ผู้บริหารควรทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน และกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

- ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ ใช้หลักเหตุผล สร้างความแตกต่างโดยค้นหาความจริงและคำ แนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

- ผู้บริหารต้องรับฟังคำแนะนำจากบุคคลอื่น เพื่อรับทราบปัญหาต่างๆ ได้

- ผู้บริหารควรกำหนดกฎเกณฑ์ขององค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎหมายวินัยต่างๆ

- ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

- ผู้บริหารควรมีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน

- ผู้บริหารควรใช้การวางแผนสำหรับแต่ละหน้าที่ มีความซับซ้อนของการจัดส่ง

- ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

มีมาตรฐานและตารางเวลา

- ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและสภาพแวดล้อมให้ดี

- ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่มีมาตรฐาน

- ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

- ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับพนักงานที่ทำงานมีประสิทธิภาพ

เฮนรี แอล แกนท์ (Henry L Gantt : 1861-1919) มีความสนใจในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับองค์การโดยเน้นในเรื่องค่าตอบแทนของคนงานกับการผลิตของแต่ละชิ้นต่อวัน สิ่งที่ทำให้เขามีชื่อเสียงมากคือ การคิดแผนภูมิเพื่อใช้ในการดูอัตราการผลิตแต่ละวันของโรงงาน เรียกว่า Gantt Chart แผนภูมินี้ได้ถูกนำไปใช้กับองค์การต่างๆ มากมาย แผนภูมิ

แทนที่ได้พัฒนาเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้วยกิจกรรม PERT ในปัจจุบันแนวทางของแทนที่ได้กลายเป็นสิ่งที่สังคมโลกนำมาปรับใช้กับการสร้างองค์ความรู้ต่างๆ มากขึ้น และพัฒนาไปสู่แผนภูมิในรูปแบบต่างๆ

แฟรงค์ กิลเบรธ และลิเลียน กิลเบรธ (Frank Gilbreth :1868-1924 and Lilian Gilbreth :1878-1972) ครอบครัวกิลเบรธมีความสนใจแนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์ และได้ศึกษาวิธีทางวิทยาศาสตร์ในเรื่องการศึกษาการเคลื่อนไหว (Motion study) ในการทำงาน ผลงานของทั้งสองมีชื่อเสียงมากในด้านการแสดงถึงแนวคิดของการใช้เวลากับในการทำงาน ทั้งสองมีประสบการณ์ในการศึกษาถึงการเคลื่อนที่ของการเรียงอิฐโดยสร้างแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นสองเท่า แฟรงค์ให้ความสนใจด้านประสิทธิภาพในการทำงานในส่วนของการค้นหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเช่นเดียวกับเทเลอร์ แต่แฟรงค์ให้ความสนใจเป็นพิเศษในด้านการเข้าใจถึงบุคลิกภาพและความต้องการของบุคคล สำหรับลิเลียนนั้นได้ให้ความสนใจกับลักษณะการทำงานของมนุษย์ เพราะเนื่องจากลิเลียนศึกษาทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม และลิเลียนได้กลายเป็นสุภาพสตรีคนแรกทางด้านการจัดการในยุคนั้น

แนวความคิดการจัดการตามหลักการบริหาร (Administrative management)

แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรปโดยเน้นลักษณะการบริหารจัดการงานในองค์การเป็นหลัก ซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการบริหารได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมา โดยมีนักทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol :1841-1925) ฟาโยลเป็นบิดาด้านการจัดการตามหลักการบริหาร ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการงาน 14 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นหลักการจัดการที่มีประสิทธิภาพของฟาโยล (Fayol's principles of effective management) ดังนี้

- การแบ่งงานกันทำ (Division of work)
- อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility)
- ความมีระเบียบวินัย (Discipline)
- ความมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)
- การมีเป้าหมายเดียวกัน (unity of direction)
- ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ

(Subordination of individual to the general interest)

- ค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and methods)
- การรวมอำนาจ (Centralization)
- สายการบังคับบัญชา (Scalar chain)
- คำสั่ง (Order)
- หลักความเสมอภาค (Equity)
- ความมั่นคงในงาน (Stability of tenure)
- ความคิดริเริ่ม (Initiative)
- ความสามัคคี (Esprit de corps)

นอกจากนี้ฟายอลยังได้เสนอแนวความคิดในด้านกระบวนการจัดการว่าประกอบด้วยหน้าที่ (Functions) ทางการบริหาร 5 ประการ โดยมีตัวย่อว่า “POCCC” ดังนี้

P = Planning วางแผน หมายถึง วิสัยทัศน์ที่เราวาดภาพไว้ล่วงหน้าแล้ววางแผนที่จะทำมันเมื่อเสร็จแล้วหน้าตาจะเป็นอย่างไร

O = Organizing การจัดการองค์การ หมายถึง การออกแบบหน่วยงาน โดยออกแบบจากหน่วยงานที่เป็นหน่วยใหญ่ เช่น ฝ่ายผลิต แล้วค่อยๆ ซอยให้เล็กลง เช่น ในฝ่ายผลิตควรจะต้องมีงานอะไรบ้าง อาทิ แผนกเตรียมวัตถุดิบ แผนกควบคุมเครื่องจักร แผนกซ่อมบำรุง แผนกคลังสินค้า ฯลฯ

C = Commanding การบังคับบัญชา หมายถึง การสั่งงานต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องวางแผนตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัด โดยการวางแผนให้สามารถสั่งการกันได้ เรานิยมเรียกว่า สายการบังคับบัญชา เพื่อให้กำลังคนที่เราจัดวางทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง

C = Coordinating การประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันนำพาไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

C = Controlling การควบคุม หมายถึง การควบคุม กำกับหน่วยงาน กำลังคน การประสานงานให้สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามแผนที่วางไว้ ในเวลาและค่าใช้จ่ายที่กำหนด

ต่อมามีนักวิชาการที่ให้การสนับสนุนแนวความคิดของฟายอลในการบริหารอีกมากมาย เช่น กุลลิค และ เออร์วิกส์ (Luher Gulick และ Lyndall Urwick) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการว่าประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 7 ประการ (POSDCoRB) ดังนี้

P = Planning การวางแผน หมายถึง การเตรียมการไว้ล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติจริง

O = Organizing การจัดองค์การ หมายถึง การวางโครงสร้างการทำงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

S = Staffing การจัดบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เป็นภารกิจเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีของการทำงาน

D = Directing การอำนวยการ หมายถึง กิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องตัดสินใจ สั่งการ ออกคำสั่ง และควบคุมการทำงาน

Co = Coordinating การประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ของงานเข้าด้วยกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยพยายามสร้างระบบการสื่อสาร สร้างกลุ่มทำงาน

R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรายงานถึงสภาพการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เป็นการแสดงถึงข้อเท็จจริง ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน ตลอดจนการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

B = Budgeting งบประมาณ หมายถึง การใช้จ่ายเงินในการบริหารจัดการงานงบประมาณ ตลอดจนการวางแผน การคลัง การทำบัญชีและการควบคุม เพื่อให้มีการใช้จ่ายเงินตรงตามเป้าหมายของการบริหารจัดการที่กำหนดไว้

หลักการจัดการข้างต้นนี้ถือว่าเป็นหน้าที่ของงานบริหารที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ เป็นการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามแนวคิด POSDCoRB นั้นมีความเหมาะสมกับองค์การขนาดใหญ่มากกว่าที่จะนำไปใช้กับองค์การขนาดเล็ก เพราะกระบวนการจัดการสำหรับองค์การขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจขนาดย่อม (Small Business) ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการจัดการที่มีระบบมากสามารถใช้การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการและการควบคุมก็สามารถจะทำให้กระบวนการทำงานดำเนินไปได้ ดังเช่น ผลงานวิจัยการศึกษากระบวนการจัดการสินค้าหัตถกรรมเพื่อส่งเสริมธุรกิจชุมชน โดย กัญญามน และคณะ (2542: 138) พบว่า ระบบการจัดการที่ใช้กับธุรกิจขนาดย่อมในชุมชน มีการนำกระบวนการวางแผน การอำนวยการและการควบคุมไปใช้ในการจัดการธุรกิจภายในชุมชนมาก สำหรับการจัดการองค์การ การจัดบุคคลการประสานงาน การรายงานและงบประมาณยังมีการนำไปใช้ในระดับนาน

กลาง เนื่องจากเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่อยู่ภายในชุมชนและทำในครอบครัวจึงไม่จำเป็นต้องอาศัยระบบที่เป็นทางการ อย่างไรก็ตามหากธุรกิจมีขนาดใหญ่มากขึ้นการบริหารจัดการจำเป็นต้องอาศัยทุกส่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การจัดการตามระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber :1864 – 1920)

เวเบอร์เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันได้ทำการศึกษาระบบโครงสร้างองค์การในศตวรรษที่ 20 เขาศึกษาการทำงานภายในองค์การและโครงสร้างของสังคม ผลงานของเวเบอร์นั้นได้สร้างแนวความคิดให้กับองค์การขนาดใหญ่มาก ทั้งยังเป็นการตีแผ่การปฏิบัติงานขององค์การขนาดใหญ่ ได้อย่างชัดเจน สิ่งที่เวเบอร์ให้ความสนใจนั้น คือ องค์การขนาดใหญ่ในสังคมช่วงนั้นเกิดการขยายตัวมากขึ้น และจะมีความแตกต่างจากระบบครอบครัวแบบดั้งเดิม จากการศึกษานี้ เวเบอร์ได้เรียกองค์การขนาดใหญ่ว่า “องค์การแบบระบบราชการ” ซึ่งมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่และความชำนาญเฉพาะ
2. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนว่าใครอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของใคร
3. มีความเป็นทางการในการทำงาน ทำงานตามลายลักษณ์อักษร มีระเบียบปฏิบัติ
4. ในการทำงานอย่างชัดเจน
5. มีการกำหนดอำนาจตามตำแหน่ง ไม่ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ไม่ว่าใครเข้ามาดำรง
6. ตำแหน่งก็จะมีอำนาจตามตำแหน่งนั้นๆ
7. ข้าราชการจะมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีเงินเดือนหรือผลตอบแทนจากการทำงาน
8. ข้าราชการจะต้องทำงานโดยปราศจากอารมณ์และความเกลียดชัง วางตัวเป็น

กลาง

9. ความก้าวหน้าในอาชีพจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความอาวุโส หรือทั้งสองส่วนประกอบกันขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้สิ่งที่เวเบอร์ค้นพบในระบบราชการและจำเป็นต้องแก้ไขคือ การทำงานที่ล่าช้า ผู้ปฏิบัติมักให้ความสำคัญกับผู้บริหารมากกว่าลูกค้า มีลักษณะองค์การแบบระบบปิดไม่ให้ความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลง องค์การจะใช้อุปสรรคแบบทางเดียวโดยผู้บังคับบัญชามีอำนาจสิทธิ์ขาด อย่างไรก็ตามแนวคิดของเวเบอร์ในเรื่องระบบราชการก็ยังมีข้อดีในด้านการแบ่งอำนาจหน้าที่และมีโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งทำให้องค์การแบบราชการสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถใช้ระบบคุณธรรมมาบริหารงานในองค์กร ได้อย่างดี ในปัจจุบันนี้แนวคิดด้านระบบราชการก็ยังคงมีอยู่ทั่วไป ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจถึงข้อดีข้อเสียก็จะสามารถเลือกปฏิบัติในสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพได้

แต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการกลุ่มหนึ่ง ได้แก่ Robert Michels, Robert Merton, Alvin Gouldner, Philip Selznick และ Michael Crozier เป็นต้น ค้นพบสิ่งที่โต้แย้งกับแนวความคิดระบบราชการของ Max Weber ดังนี้ (พิทยา บวรวัฒนา .2535: 20 – 24)

1.การทำงานของระบบราชการจะเกิดภาวะที่เป้าหมายขององค์กรเบี่ยงเบนไป เกิดการปฏิบัติเพื่อให้ตนเองอยู่ในตำแหน่งได้มากกว่าการบริการประชาชน เป็นภาวะที่เรียกว่ากฎเหล็กแห่งคณาธิปไตย

2.การทำงานของระบบราชการจะเกิดการยึดมรรควิธีในการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายขององค์กร เกิดภาวะที่คนทำงานตามระเบียบซึ่งเป็นวิธีการมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมาย ทำให้ระบบราชการเกิดภาวะเสื่อมไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3.การทำงานของระบบราชการจะเกิดความเสื่อมจากการมีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการทำงาน มีการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นองค์กรจะออกระเบียบเพื่อแก้ปัญหาทำให้องค์กรเต็มไปด้วยระเบียบ ซึ่งจะเป็นลักษณะของวงจรที่ไม่ดีในระบบราชการ

1.การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์(Behavioral management approach)

การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์เป็นการจัดการที่มุ่งลักษณะของบุคคลกับองค์กร ผลกระทบของแต่ละบุคคลและพฤติกรรมกลุ่มในองค์กร แนวคิดนี้จึงเน้นความสำคัญขององค์กรว่าเป็นเสมือนระบบสังคมที่บุคคลต้องเกี่ยวข้องกัน นักทฤษฎีกลุ่มนี้มุ่งศึกษา ทดลอง พิสูจน์ สมมติฐานโดยการสังเกตเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์นั้นให้ความสำคัญต่อจิตใจของคนงาน การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าการให้ความสำคัญต่อความรู้สึกนึกคิด การสร้างสังคมร่วมกันจะทำให้ผลผลิตมากขึ้น ทั้งยังลดปัญหาด้านความขัดแย้งให้กับองค์กรด้วย การจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์แบ่งเป็นแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์

ทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์ เกิดขึ้นในช่วง ค.ศ. 1920 องค์กรทั่วไปเริ่มให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเนื่องจากการนำหลักทฤษฎีด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ใน

องค์การก่อให้เกิดปัญหาด้านคน ทฤษฎีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงกลายเป็นประเด็นสำคัญที่มีการทำการศึกษาโดยเฉพาะด้านการจัดระเบียบความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกัน และมีการเน้นถึง ศาสตร์ทางด้านจิตวิทยาทางสังคม โดยมีนักทฤษฎีได้แก่

ฮูโก มันสเตอร์เบิร์ก (Hugo Munsterberg :1863-1916) โดยให้ความสนใจด้านพฤติกรรมศาสตร์และเป็นบิดาของจิตวิทยาอุตสาหกรรม โดยศึกษาวิธีการค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพด้านจิตใจ และลักษณะสภาพทางจิตวิทยาที่ทำให้เกิดผลผลิตที่น่าพอใจสูงสุด และมากที่สุด การศึกษาโดยใช้หลักพฤติกรรมศาสตร์เป็นการศึกษาการจัดการโดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่สามารถพิสูจน์ได้โดยใช้หลักวิทยาศาสตร์ หลักจิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษย์วิทยา และจากการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์นี้ทำให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การซึ่งเป็นการศึกษาถึงผลกระทบที่องค์การมีต่อสมาชิก และผลกระทบที่สมาชิกมีต่อองค์การ จากการศึกษา พบว่า บุคคลมีความแตกต่างกันและนำไปสู่การคิดในเรื่องภาวะผู้นำ การจูงใจ ทีมงานและองค์การส่วนรวม

เอลตัน เมโย (Elton Mayo :1924-1932) เมโยเป็นนักทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมากในวงการวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ เนื่องจากงานวิจัยที่เขาและคณะได้ทำการศึกษาได้สร้างแนวความคิดที่เปลี่ยนแปลงให้กับระบบการจัดการต่างๆ เป็นจำนวนมาก เมโยได้ทำการศึกษาวิจัยกับพนักงานจำนวน 40,000 คน ที่เมือง Hawthorne และได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของปัจจัยมนุษย์ในการทำงานและสังคมการจัดการว่าจะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด จากการศึกษาทำให้เกิดแนวความคิดในการจัดการด้านความสัมพันธ์ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การยังมีความต้องการที่นอกเหนือจากวัตถุหรือทรัพย์สิน เช่น สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม ต้องการความรัก ความเข้าใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยสรุปได้ ดังนี้

บุคคลจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหากปฏิบัติต่อเขาเหมือนมนุษย์

- ปริมาณการทำงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย
- บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการทำงานมากกว่าบำเหน็จทางทรัพย์สินอย่างเดียว
- การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงานมิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไปแต่มีปัจจัยอื่นๆ

- บุคลากรไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการจัดการทางสังคมหรือบำเหน็จรางวัลแต่ตอบสนองในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม
- การที่บุคลากรได้มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการบ้าง จะทำให้เกิดความจงรักภักดีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

นอกจากนี้ผลจากการศึกษาทำให้เกิดลักษณะขององค์การแบบไม่เป็นทางการที่อยู่ในองค์การที่เป็นทางการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับหัวหน้างานแบบสายสัมพันธ์มากกว่าแบบทางการตามภาระหน้าที่เท่านั้น จากผลการศึกษาทำให้ผู้ประกอบการต่างๆ หันมาสนใจแนวคิดของเขาและได้นำไปใช้ในองค์การ เนื่องจากแนวความคิดดังกล่าวสามารถนำไปบริหารองค์การ ด้านการลดความขัดแย้งของผู้บริหารและคนงานได้อย่างดีจึงทำให้มีผู้สนับสนุนงานของเขามากขึ้น กล่าวได้ว่าเมโยเป็นบุคคลสำคัญที่บุกเบิกแนวคิดด้านการจูงใจและแนวคิดด้านความสัมพันธ์ในองค์การที่สำคัญ และในระยะเวลาต่อมาได้มีการนำแนวคิดของเมโยมาศึกษาในด้านมนุษยสัมพันธ์มากขึ้น

1.2 ทฤษฎีด้านทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีด้านทรัพยากรมีนักทฤษฎีได้แก่ अब्राхам มาสโลว์ (Abraham Maslow :1908-1970) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบออกเป็น 5 ขั้น

1.ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอด เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 การพักผ่อน การมีสุขภาพที่ดี ความอบอุ่น การออกกำลังกาย ความต้องการทางเพศ

2.ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์จะมีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เช่น การป้องกันตนเอง ความสุขสบายและสงบ ความเป็นระเบียบ ความมั่นคงและปลอดภัยจากภัยต่างๆ

3.ความต้องการด้านสังคม (Social needs) ความต้องการเข้าร่วมสมาคมกับบุคคลอื่น ตลอดจนการได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง การได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ความรู้สึกมีส่วนร่วม การเป็นที่ยอมรับในสังคม การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความรักความเข้าใจ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

ดังนั้นองค์การอาจตอบสนองความต้องการขั้นนี้ด้วยการจัดมอบหมายงานตามความสามารถที่เหมาะสม และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่งในองค์การให้มีอำนาจการตัดสินใจพอสมควร 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) เป็นความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น ความต้องการมั่นใจ ภูมิใจในตัวเอง การได้ตำแหน่งหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ตลอดจนความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในองค์การ ดังนั้นองค์การอาจตอบสนองความต้องการโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีโอกาสทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือทำงานกับบุคคลสำคัญๆ เท่าที่ความสามารถจะอำนวยให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะเกิดความพอใจหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนจะทำได้ ความคิดเห็น หรือ ผลงานที่ได้รับการยอมรับสมควรจะมีการยกย่อง ชมเชย

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด จะมีลักษณะกว้างมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน เป็นความสำเร็จที่ทุกคนใฝ่ฝันตามอุดมการณ์ของตน เช่น การได้มีโอกาสทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน การมีเสรีภาพในการรับรู้สิ่งต่างๆ ความต้องการฉลาดกว่าผู้อื่นการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุนี้เพื่อที่จะสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่คนในองค์การ ก็จะต้องหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีขึ้นและอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป

ดักกลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor :1906-1964) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาและได้ศึกษาหลักเกณฑ์การจัดการทางด้านสังคม ผลงานของเขามีลักษณะพิเศษคือ ได้พัฒนาแนวความคิดที่เป็นแนวตรงข้ามกันในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับบุคลากร และได้สร้างมุมมองของมนุษย์ออกเป็นสองด้าน คือ มนุษย์มีทั้งด้านลบ และด้านบวก โดยใช้สัญลักษณ์ของทฤษฎีว่า X และ Y โดยหลักการของแนวคิด มีดังนี้

สมมติฐานทฤษฎี X

- 1) คนส่วนใหญ่จะขี้เกียจ ไม่ชอบการทำงาน มักเลื่อยงาน
- 2) บุคคลโดยเฉลี่ยต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการจึงจะทำงาน
- 3) คนส่วนใหญ่มักไม่มีความพยายามและความรับผิดชอบ

4) คนส่วนใหญ่ชอบจะมีการชี้แนะ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีความ
ทะเยอทะยานน้อย

สมมติฐานทฤษฎี Y

- 1) โดยพื้นฐานของคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือสนับสนุน
- 2) คนโดยทั่วไป มีความขยันหมั่นเพียรและมีความรับผิดชอบ
- 3) คนโดยพื้นฐานมีความคิดริเริ่มด้วยตนเองถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง
- 4) คนโดยทั่วไปพื้นฐานจะพยายามพัฒนาตนเองและวิธีการทำงานอยู่

เสมอ

ทั้งนี้การจะนำแนวคิดทางด้านทฤษฎี X และ Y ไปประยุกต์ใช้ต้องอาศัย
หลักการวิเคราะห์ วินิจฉัย เพราะในองค์การทุกองค์การไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ย่อมต้องมี
คนงานที่หลากหลาย ฉะนั้นการบริหารจัดการคนจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องศึกษา
สถานการณ์และคนที่ปฏิบัติงานว่ามีลักษณะอย่างไร เพราะคนบางคนไม่ชอบการควบคุม แต่คน
บางคนถูกอบรมเลี้ยงดูให้พอใจกับการควบคุม เพราะฉะนั้นจึงต้องใช้หลักของศิลป์ในการบริหาร
คนเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เฟรดเดอริก เฮอซเบิร์ก (Frederick Herzberg : 1975) ค้นพบว่า
ปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ในการทำงานนั้น
จะต้องมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงาน เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ
(Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง จูงใจให้คนชอบและรักงาน
เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมี 5
ประการ คือ

- ด้านความสำเร็จของงาน
- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะคำจุนให้
บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะพบในสภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่
ตลอดเวลา ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานมี 11 ประการ คือ

- เงินเดือน

- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ฐานะของอาชีพ
- เทคนิคในการปกครองบังคับบัญชา
- นโยบายและการบริหารจัดการงานของหน่วยงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ความมั่นคงในการทำงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัย เสนอแนะว่าความสำคัญของปัจจัยงานใจที่แตกต่างกันสองกลุ่มคือ ปัจจัยสุขอนามัยมีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ ส่วนปัจจัยการงานใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการงานใจ หรือความพึงพอใจ

ทฤษฎีการงานใจของเฮอซเบอร์กเป็นทฤษฎีในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ทฤษฎีนี้ถือว่าแรงงานใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตเจนน้อย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ในกระบวนการงานใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงงานใจที่ดีจำเป็นต้องมีการกำหนดปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มโดยใช้วิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญเพื่อถามเรื่องราวต่างๆ ที่เป็นสภาพการทำงานที่ผู้ทำงานได้ประสบมาในช่วงต่างๆ โดยเฉพาะช่วงที่มีสภาพขวัญกำลังใจสูงและต่ำ จากการศึกษาปรากฏว่าปัจจัยหลายอย่างแตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น

2.การศึกษาการบริหารจัดการเชิงปริมาณ (The quantitative management approach)

การจัดการเชิงปริมาณถือได้ว่าเป็นแนวทางการจัดการที่เข้าสู่แนวคิดสมัยใหม่ แต่ก็ยังคงมีความยากที่จะนำมาใช้ได้กับทุกส่วนของการบริหารจัดการ เพราะส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งไปที่การใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจของการบริหารจัดการงาน โดยใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือทางสถิติและข้อมูลมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการจัดการ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การพัฒนาอุตสาหกรรมต่างๆ การจัดการเชิงปริมาณนั้นมีแนวคิดที่เป็น

ระบบเพราะอาศัยหลักทางคณิตศาสตร์เข้ามาช่วยโดยเฉพาะด้านการวิจัยการปฏิบัติการ (Operation research) ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้โมเดลทางคณิตศาสตร์ในสถานการณ์ การตัดสินใจต่างๆ มีแนวทางการเลือกหลายทางโดยเฉพาะด้านการวางแผน เช่น ทฤษฎีการลำดับแถว รอคอย (Queuing theory) เป็นเทคนิคที่เน้นอัตราความเร็วกับหน่วยหรือบุคคลที่จัดเป็นแถวหรือ อัตราความเร็วซึ่งหน่วยหรือบุคคลสามารถอยู่ในลำดับ ขั้นตอน การดำเนินการหรือการบริการ หรือ โมเดลสถานการณ์จำลอง (Simulation model) โดยจำลองการดำเนินงานของธุรกิจ โดยการสร้าง โมเดลคำนวณเป็นขั้นตอนแล้วใช้โมเดลเปรียบเทียบลักษณะ ระบบที่เป็นจริง อาจกระทำตาม โมเดลนั้น ใช้เพื่อคาดคะเนสถานการณ์ในอนาคต ใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

3.ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Theory of Management)

การเดินทางของทฤษฎีขององค์การนั้นมีระยะทางและใช้เวลายาวนาน อย่างไรก็ตามมนุษย์ผู้มีปัญญาเป็นเลิศก็ไม่ได้ย่อท้อต่ออุปสรรค ทั้งยังคงสืบค้นศึกษาและ สร้างสรรค์ การพัฒนาองค์ความรู้เสมอมา แนวคิดทฤษฎีด้านการจัดการได้ถูกนำมาศึกษาอย่าง มากเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ให้กับองค์การต่างๆ อันจะสร้างความยิ่งใหญ่ให้กับมนุษย์ได้ สำหรับการจัดการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นโดยการทดลองจากนักทฤษฎีจำนวนมากนี้ ได้มีการกล่าวถึง หลายด้าน เช่น การจัดการทฤษฎีระบบได้กลายเป็นองค์ความรู้ที่สร้างแนวทางพัฒนาให้กับ องค์การต่างๆ ได้มากมาย โดยการจัดการสมัยใหม่เป็นการประสานแนวคิดของการจัดการแบบ คลาสสิก แบบพฤติกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงปริมาณทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ คือ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีระบบ แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่เป็นสิ่งที่ใหม่ ที่ นักวิชาการทางด้านการบริหารจัดการ และองค์การได้นำมาปรับใช้กับการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นการ พัฒนาทฤษฎีในแต่ละยุคสมัย และองค์ความรู้ในด้านทฤษฎีองค์การให้สอดคล้องประสานกัน อย่างเป็นระบบ จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งสำหรับในยุคนี้ที่พยายามพิจารณาแนวทาง (วรรณ พร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทว้าง. 2554: 9 - 29)

ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency theory of management) ทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงพฤติกรรม การจัดการ ตามสถานการณ์ เฉพาะอย่างขององค์การ ประกอบด้วย เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมภายนอกและ บุคลากรขององค์การ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจต่อ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นแนวคิดทฤษฎีนี้จึงเน้นในด้านการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ นัก ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมซึ่งผู้บริหารจะนำมาใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวได้ว่าเป็นการประสมประสาน 3 แนวคิดคือ การจัดการตามหลัก

วิทยาศาสตร์ หลักพฤติกรรมศาสตร์ และการจัดการเชิงปริมาณ ในบางกรณีทฤษฎีเชิงสถานการณ์จะสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาภาวะผู้นำ การตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงองค์การ การจูงใจ บุคลากร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจะมีเทคนิค วิธีการใหม่ๆ ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมในกลุ่มงาน และรูปแบบการเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ วิธีการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์นั้น สถานการณ์ทางการบริหารแต่ละอย่างจะต้องถูกพิจารณาแยกจากกัน ปัจจัยภายนอกและภายใน ต้องถูกวิเคราะห์ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่แตกต่างกันภายในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดไม่เหมือนกัน และมุ่งกระทำที่สอดคล้องกันอย่างดีที่สุดกับสถานการณ์ และมุ่งพัฒนาทักษะทางการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์มากที่สุดกับการระบุปัจจัยทางสถานการณ์ที่สำคัญ วิธีการศึกษาการบริหารจัดการเชิงสถานการณ์ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ยืดหยุ่น บางเวลาอาจเผด็จการ บางเวลาอาจประชาธิปไตย ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยในสถานการณ์ที่ต้องรีบเร่งการผลิต แต่พนักงานไม่มีความสามารถเท่าที่ควร ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การบริหารแบบเผด็จการ เน้นงานเป็นหลัก เป็นต้น (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทวาท. 2554: 9 - 29)

ทฤษฎี Z ของ วิลเลียม จี อูชิ (William G Ouchi :Ouchi's Theory Z:1993) ทฤษฎี Z ได้พัฒนาหลังจากการศึกษาองค์การธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา โดยแนวคิดด้านการจัดการของทั้งสองประเทศนี้มีความแตกต่างกัน ซึ่งทำให้เกิดแนวการบริหารงานที่เกิดประสิทธิภาพ เพราะสามารถปิดข้อด้อยของแต่ละส่วนได้ ลักษณะขององค์การทฤษฎี A ของสหรัฐอเมริกานั้นให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การจ้างงานเป็นการจ้างงานระยะสั้น
- เน้นการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน
- การเลื่อนตำแหน่งในองค์การเป็นไปอย่างรวดเร็ว
- การตัดสินใจเป็นการตัดสินใจของปัจเจกบุคคลในองค์การ
- การดูแลพนักงานเป็นการดูแลเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น

สำหรับลักษณะขององค์การแบบ J ของญี่ปุ่นนั้น จะมีลักษณะแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การจ้างงานเป็นการจ้างงานแบบตลอดชีพ
- มีการทำงานเป็นทีม พนักงานมีความรู้ที่สามารถทำงานแทนกันได้
- การเลื่อนตำแหน่งช้า
- การตัดสินใจในองค์การเป็นการตัดสินใจโดยใช้มติเอกฉันท์

- การดูแลพนักงานในองค์กรเป็นการดูแลคนทั้งคนและทุกส่วนของบุคคล

ซึ่งทั้งของอเมริกาและญี่ปุ่นต่างก็มีจุดเด่นจุดด้อยที่ Ouchi นำมาวิเคราะห์ และสร้างแนวคิดทฤษฎี Z ดังนี้ (Bovee and others, 1993 : 63)

- มีการจ้างงานแบบตลอดชีพ
- การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ความรับผิดชอบเป็นเฉพาะบุคคล
- การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- มีการควบคุมในตนเองแบบไม่เป็นทางการ โดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- เส้นทางอาชีพในลักษณะเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- มีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะครอบครัว

ในปัจจุบันมีผู้ใช้แนวความคิดทฤษฎี Z ในองค์กรมากและมีการตอบรับจากผู้บริหารระดับโลกในการนำไปใช้นั้นจะเริ่มต้นจากการคำนึงถึงผลประโยชน์ของพนักงาน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจการทำงาน การใช้วัสดุอุปกรณ์ มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้งานสำเร็จโดยถือว่าเป็นผลลัพธ์เดียวกัน แสดงถึงการปรับปรุงความคิดที่ดี

ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization Theory) โดยปีเตอร์ แชนγκε้ (Peter Senge) เป็นแนวคิดที่ต้องการให้คนเกิดความต้องการในการที่จะแบ่งปันความรู้ให้เกิดขึ้นและแพร่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร โดยสาระสำคัญของแนวคิดออกประกอบด้วย 5 ประการ คือ (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกาญจนา นอินทวาท. 2554; อ้างอิงจาก Peter Senge. 1990)

- Personal Mastery คือ การที่บุคคลได้ขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทุกคนต้องเป็นนักพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ทักษะความสามารถเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลงานตลอดเวลา

- Share Vision คือ การมีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของแต่ละคนออกมา แล้วจึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมอภิปราย อันเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันซึ่งต้องมีความต่อเนื่อง

- Mental Model คือ การมีความปรารถนาหรือแรงบันดาลใจร่วมกัน โดยบุคคลต้องตระหนักถึงสภาพการปัจจุบันขององค์การและพร้อมที่จะตรวจสอบท้าทายสภาพที่เกิดขึ้น โดยจะมีแม่แบบทางความคิดชุดหนึ่งคอยควบคุมการตัดสินใจของพนักงานในองค์การ

- Team Learning คือ การให้องค์การสร้างการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จ เพื่อขยายต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นความคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ภายใต้ การประสานงานร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมต่อไป

- System Thinking คือ การพัฒนาแบบแผนทางความคิดที่แปลกใหม่ที่ เป็นระบบ คือ เป็นการหาสาเหตุที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความสำเร็จขององค์การ เป็นความคิดแบบองค์รวม (Holistic) หรือมองภาพกว้างที่องค์ประกอบต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน อย่างซับซ้อน เพื่อที่จะเข้าใจและเห็นภาพสาเหตุที่มาของปัญหาได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ นิคม มุสิกะคามะ (2540: 363) กล่าวถึงหลักทั่วไปของการบริหารจัดการ และลักษณะของการดำเนินงานที่เหมาะสมว่า การบริหารจัดการต้องมีการวางแผนที่ดี มีการจัดองค์การให้สัมพันธ์กับพันธกิจ โดยเตรียมการดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ ภารกิจ มาตรฐาน กำหนดเวลา และแนวคิดในการดำเนินงานแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับงาน มีการจัดทำแผนงานและโครงการ โดยออกแบบการบริหาร การวิเคราะห์ กิจกรรม การจัดทำงบประมาณ คน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และแนวทางการดำเนินงานต่อไป โดยสามารถสรุปกระบวนการดำเนินงานและกรอบกระบวนการได้ ดังนี้

ตาราง 1 หน้าที่ 7 ประการของผู้บริหารที่มีคุณภาพ

P	P	P = Policy	คือ กำหนดนโยบายดี ไม่เพ้อฝัน
	O	O = Organizing	คือ จัดองค์การดี
	S	S = Staffing	คือ บรรจุแต่งตั้งคนที่มีคุณภาพ
	D	D = Directing	คือ การชี้นำการปฏิบัติดี
D	Co	Co = Controlling	คือ การควบคุม กำกับงานดี
C	R	R = Reporting	คือ การนำรายงานมาแก้ไขปรับปรุง
A	B	B = Budgeting	คือ การจัดสรรงบประมาณเหมาะสม

วิช วิชานิการณ (2545) แบ่งการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ 6 ส่วน ดังนี้

1.การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง ตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

2.การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ เรียกว่า การบริหารธุรกิจ (Business Administration) หรือการบริหารภาคเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสวงหากำไรในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรมหรือให้บริการ จะเห็นได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของบริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

3.การบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization) เรียกย่อ ๆ ว่า หน่วยงานเอ็นจีโอ (NGO) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit Administration) มีวัตถุประสงค์หลักคือการไม่แสวงหาผลกำไร เช่น การบริหารงานของมูลนิธิ สมาคม เป็นต้น

4.การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (international organization) มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การการค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

โดยการบริหารจัดการจะต้องครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 1.การบริหารนโยบาย (Policy)
- 2.การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority)
- 3.การบริหารจริยธรรม (Morality)
- 4.การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society)
- 5.การวางแผน (Planning)
- 6.การจัดองค์การ (Organizing)

7.การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing)

8.การอำนวยการ (Directing)

9.การประสานงาน (Coordination)

10.การรายงาน (Reporting)

11.การงบประมาณ (Budgeting)

ซึ่งเป็นการนำกระบวนการบริหารที่เรียกว่า PAMS – POSDCoRB มาเป็นแนวทาง หรือการนำแนวทาง “ 5M ” ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการมาบริหาร ได้แก่ การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารจริยธรรม (Morality)

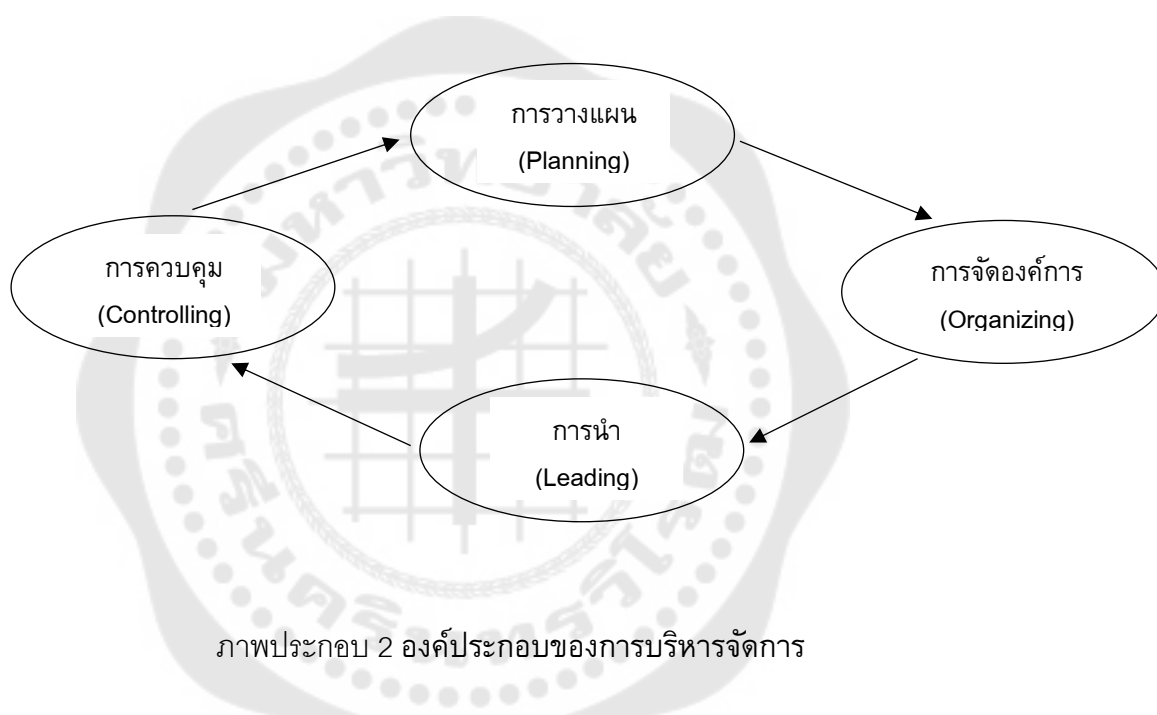
บาร์โธล และมาร์ติน (Bartol & Martin. 1997: 7) ได้นำเสนอว่า กระบวนการจัดการประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1.การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือกำหนดการทำงานขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ในการบริหารงานใด ๆ ก็ตามผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ในการวางแผนเพราะ การวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า แผนงานเป็นกรอบและเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าปราศจากแผนงานแล้วเป็นการยาก ที่ผู้บริหารจะทำงานให้ได้ผลดี การวางแผนในการบริหารงานนั้นจะต้องจัดทำทั้งแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ในการวางแผนนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงอยู่เสมอว่าจะทำอะไร (What) จะทำอย่างไร (How) จะใช้เงินเท่าไร (How Many) จะให้ใครเป็นผู้ทำ (Who) และจะกระทำที่ไหน (Where) และ ทำเมื่อไร (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือจัดหน่วยงาน โดยการจัดแบ่ง งานขององค์การหรือของหน่วยงานย่อยพร้อมทั้งกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนกำหนดสายการควบคุม และบังคับบัญชาในลักษณะของ หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) และ หน่วยงานช่วย (Auxiliary) พร้อมทั้งกำหนด ขนาดของการควบคุมไว้ด้วย การจัดองค์การอาจแสดงไว้ในรูปของแผนภูมิองค์การเพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจในองค์การเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาและการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำใช้การโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์การปฏิบัติตามคำสั่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนั้นยังรวมถึงการติดต่อสื่อสาร การสั่งการและการจูงใจภายในองค์การอีกด้วย

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบ การปฏิบัติงานขององค์การว่าสมาชิกองค์การที่เป็นผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ถ้างานของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐาน และปรับปรุงแผนในการทำงานองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารจัดการทั้ง 4 ประการดังกล่าวต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสามารถนำมาแสดงได้ดังภาพ



ที่มา : Bartol & Martin ((1997

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการนั้นแบ่งเป็น 4 แนวคิดหลักๆ คือ หลักการจัดการทางวิทยาศาสตร์ หลักการจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ การศึกษาการจัดการเชิงปริมาณ และทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ โดยมีนักวิชาการหลายท่านนำเสนอแนวคิดต่างๆ ใต้ โดยงานวิจัยนี้ได้เลือกแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ (Modern Theory of Management) : ทฤษฎีระบบ (Systems theory) ของลุดวิก วอนเบร์ทา แลนฟี (Ludwig von Bertalanffy) และควบคุมด้วยหลักการบริหารจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง ตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือ PDCA ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การควบคุมตรวจสอบ การรายงานผลและการพัฒนา

ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ความหมายและความสำคัญ

ทฤษฎีระบบ (Systems theory) แนวคิดระบบของการจัดการจะอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป ลุดวิก วอนเบร์ทา แลนฟี (Ludwig von Bertalanffy) เป็นผู้ก่อตั้งทฤษฎีระบบทั่วไปขึ้น โดยหลักของทฤษฎีระบบนี้จะอาศัยแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ และแนวคิดด้านวิทยาศาสตร์ผสมผสานกัน ซึ่งมององค์การเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามณ อินทวงศ์. 2554: 9 - 29)

ศิริพงษ์ เสงี่ยม (2548 : 42 – 46) ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่ทำให้มีความเข้าใจองค์การดีขึ้น คือ ระบบ (System) ซึ่งระบบ หมายถึง ชุดของรายการต่าง ๆ ที่มี ความสัมพันธ์กันโดยมีหน้าที่เฉพาะของแต่ละรายการ

ศิริชัย ชินะดังกูร (2527 : 21) ให้คำจำกัดความของวิธีการเชิงระบบว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งถึงหลักการดำเนินงานที่ยึดเอาศูนย์รวมเป็นหลัก งานทุกชนิดเริ่มจากการมีจุดมุ่งหมาย ของงานที่เป็นปัญหาต้องแก้ไข วิธีการ ที่จะใช้แก้ปัญหา และวิธีการประเมินผลงาน เพื่อเสนอแนะ วิธีการแก้ไขและปรับปรุงในคราวต่อไป

บรรยงค์ โตจินดา (2542 : 70) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบของ Daniel Katz & Robert Kahn มีแนวคิดในกระบวนการจัดการที่ต่อเนื่องกันเป็นระบบ ซึ่งจัดไว้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระเบียบ และต่างมีสัมพันธ์ภาพกันโดยตลอด แม้จะมีระบบรอง หรือระบบย่อยลงไปแต่ต้องผูกพันอยู่กับระบบใหญ่ตั้งแต่ขั้นตอนป้อนเข้า (Input) จนถึงขั้นผลสำเร็จ (Output)

ทั้งนี้ จันทราณี สงวนนาม (2545 : 85) กล่าวว่า ระบบเป็นกลุ่มองค์ประกอบต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและมีความเกี่ยวข้องกันในลักษณะที่ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบ หมายถึง แนวคิดของการจัดการที่ผสมผสานระหว่างแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์และแนวคิดด้านวิทยาศาสตร์ โดยมีกระบวนการจัดการที่ต่อเนื่องกันเป็นระบบ เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน เพื่อทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

องค์ประกอบของระบบ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 31) กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของระบบ จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. ส่วนต่างๆ ของระบบจะอยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้

2.การเคลื่อนไหวของส่วนต่างๆ จะมีปฏิกิริยาตอบโต้ต่างกัน

3.ในระบบหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยระบบย่อยต่างๆ มากมาย และภายใต้ระบบย่อยต่างๆ อาจจะมีระบบย่อยลงไปได้อีกเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบนั้นอาจมีผลทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงส่วนอื่นๆ ในระบบด้วย การเปลี่ยนแปลงแม้เพียงระบบย่อยหนึ่งอาจทำให้กระทบระบบที่ใหญ่กว่าด้วยก็ได้

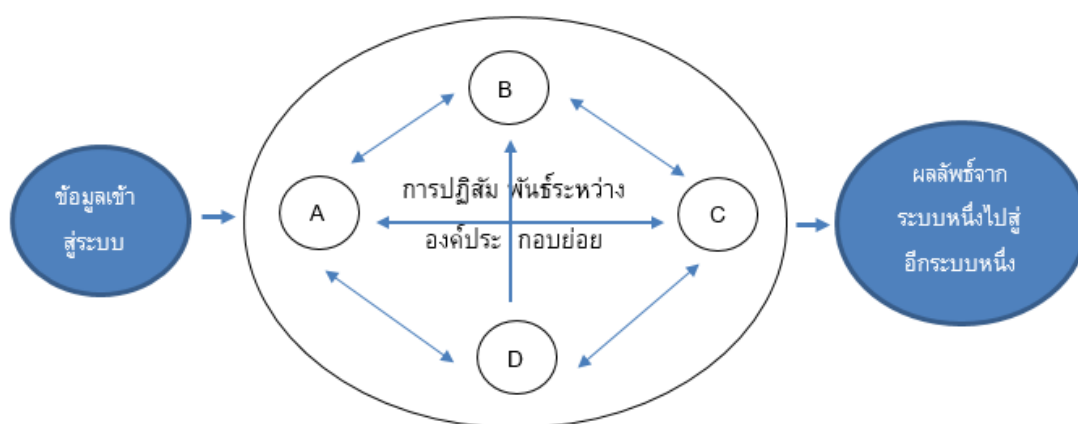
วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทว้าง (2554: 9 - 29) กล่าวว่าทุกระบบจะประกอบด้วยส่วนต่างๆ ที่ใช้กระบวนการแปรสภาพ เพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต ระบบจะขึ้นกับการป้อนกลับเพื่อสอบผลลัพท์และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า โดยมี 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และข้อมูลข่าวสารเพื่อการผลิตสินค้า การบริการและการตัดสินใจ

2. กระบวนการแปรสภาพ ประกอบด้วย การจัดการ เทคโนโลยี และการปฏิบัติการผลิตเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าเป็นผลผลิต

3. ผลผลิต ประกอบด้วย สินค้าและบริการ กำไรขาดทุน พฤติกรรมของพนักงาน และผลลัพท์ ที่คาดหวัง เป็นผลผลิตโดยผู้บริหารในทุกระดับที่ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. การป้อนกลับ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและผลลัพท์เกี่ยวกับกิจกรรมองค์การ โดยมีลูกค้าคู่แข่ง ชน ภาครัฐบาล และผู้จัดหาเป็นผู้ป้อนกลับข้อมูลให้กับองค์การ เสมือนเป็นผู้ตรวจการทางธุรกิจในขณะที่ ศิริพงษ์ เสาภายน (2548 : 42 – 46) กล่าวว่า การที่จะมีระบบใดระบบหนึ่งได้ จะต้องมีส่วนประกอบหรือสิ่งต่างๆ เป็นตัวป้อน เรียกว่า "ข้อมูล" ดำเนินงานสัมพันธ์กันเป็น "กระบวนการ" เพื่อให้ได้ "ผลลัพท์" ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ภายในระบบหนึ่งจะสามารถแบ่งองค์ประกอบและหน้าที่ได้ ดังภาพ



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของระบบ

ที่มา : ศิริพงษ์ เสงี่ยม (2548 : 42 – 46)

ทั้งนี้จันทรานิ สงวนนาม (2545 : 86-87) กล่าวถึง หลักการและแนวคิดของทฤษฎีระบบ จะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

1.ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และ แรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์การ

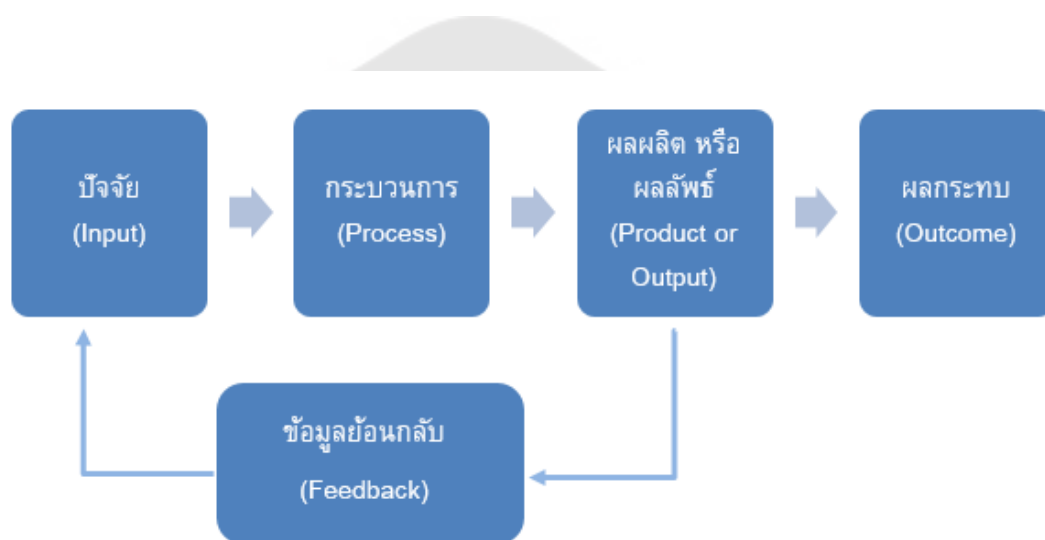
2.กระบวนการ คือ การนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆ หลายระบบ ตั้งแต่การบริหาร การจัดการ การนิเทศ การวัดและการประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ เป็นต้น เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ

3.ผลผลิต หรือผลลัพธ์ เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.ผลกระทบ เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่คาดคิดมาก่อน

การนำเอาทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารองค์การหากนำมาใช้ได้ถูกต้อง เหมาะสม จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามหากนำมาใช้ไม่ถูกต้อง หรือองค์ประกอบแต่

ละส่วนของระบบไม่สัมพันธ์กันก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ ดังนั้นการนำทฤษฎีระบบมาใช้จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ระบบ ที่เรียกว่า System Analysis ควบคู่ไปด้วย ซึ่งการวิเคราะห์ระบบจะทำให้ผู้บริหารทราบว่า หากผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหานั้นจะเกิดจากองค์ประกอบใด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างไร ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ทราบถึงประเภทของปัญหา จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาแก้ไขหรือปรับปรุงได้มากขึ้น ทั้งนี้การแก้ไข หรือปรับปรุงก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่แก้ไขเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ดังภาพ (จันทราณี สงวนนาม. 2545 : 87-89)



ภาพประกอบ 4 รูปแบบองค์ประกอบของวิีระบบและการวิเคราะห์ระบบ

ที่มา : จันทราณี สงวนนาม (2545 :88)

ในขณะที่มาลี บุญศิริพันธ์ (2549 : 2 – 3) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบเป็นการบริหารที่มององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม การบริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

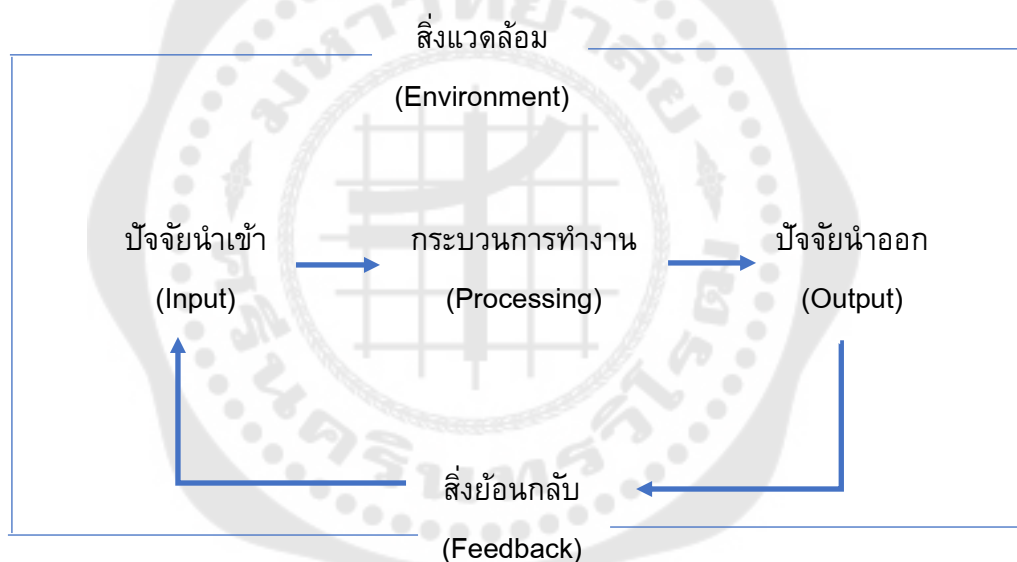
1.ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางกายภาพที่นำมาใส่เข้าไปในระบบเพื่อเป็นปัจจัยการผลิต เช่น ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี อาคารสถานที่ งบประมาณ และข้อมูลเพื่อใช้ในการผลิต

2.กระบวนการทำงาน (Processing) คือ ขั้นตอนของการบริหารจัดการวัตถุดิบที่มีอยู่ให้แปรสภาพสู่ผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการแก่ลูกค้าในธุรกิจบริการ

3.ปัจจัยนำออก (Output) จะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมาย จึงจะสามารถเลือกใช้ input ให้มีความถูกต้องเหมาะสมได้ และ output ที่ออกมานั้น จะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจของผู้บริโภคต่อการให้บริการ หรือผลิตภัณฑ์ขององค์กร

4.สิ่งย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ข้อมูล หรือผลสะท้อนกลับจากผู้ให้บริการของระบบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการนำเข้ากระบวนการทำงาน และผลผลิตของระบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้มากขึ้น

5.สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมของระบบ หมายถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของระบบ ที่จะเข้ามามีผลต่อการทำงานของระบบ เช่น นโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การศึกษา เทคโนโลยี เป็นต้น



ภาพประกอบ 5 องค์กรเชิงระบบ

ที่มา : มาลี บุญศิริพันธ์ (2549 : 2 – 3)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบ คือ การมองการบริหารองค์การแบบองค์รวม ส่วนประกอบต่างๆ ในระบบมีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกัน โดยระบบมีส่วนประกอบที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) ทั้งนี้การนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารจะต้องวิเคราะห์ระบบ เพื่อให้ทราบคุณภาพของผลลัพธ์ ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยต้องคำนึงถึงปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การแก้ไขปัญหา พัฒนา ปรับปรุงมีคุณภาพ และครอบคลุมทั้งระบบ

ทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

ความหมายและความสำคัญของการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis

สมคิด บางโม (2552 : 351) กล่าวว่า การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2551: 22-23)) ให้ความเห็นว่า การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis)สามารถบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ ระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วนดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

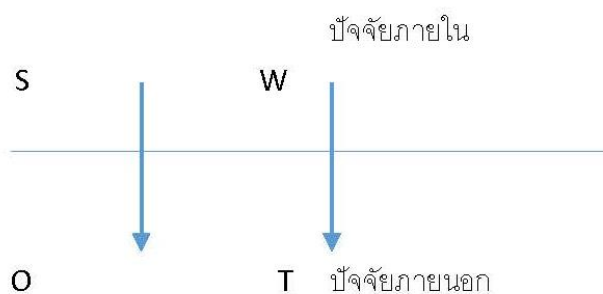
S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

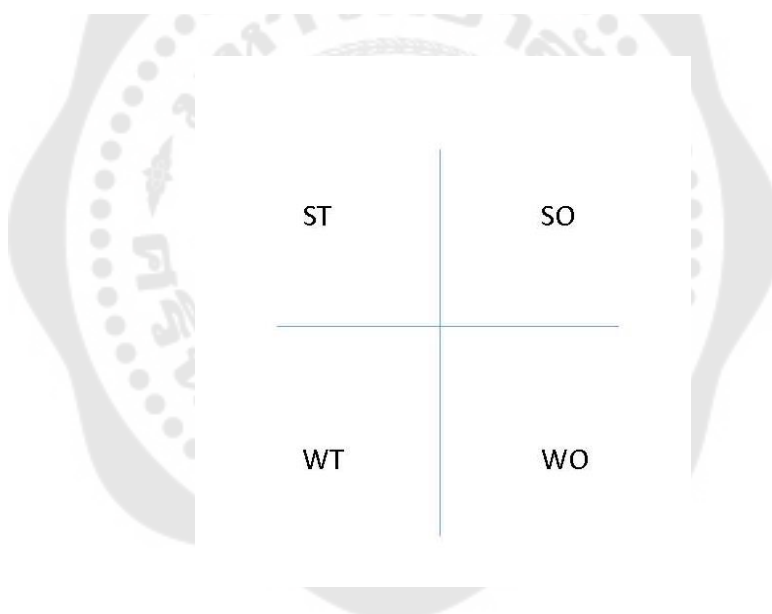
- O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

- T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



ภาพประกอบ 6 การเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ที่มา : ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551 : 22-23)



ภาพประกอบ 7 แสดงผลการวิเคราะห์โดย SWOT

ที่มา : ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2551 : 22-23)

SO = จุดแข็งและมีโอกาสพัฒนา

WO = จุดอ่อนและมีโอกาสพัฒนา

WT = จุดอ่อนและมีอุปสรรคในการพัฒนา

ST = จุดแข็งและมีอุปสรรคในการพัฒนา

ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT จึงใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็ง-จุดอ่อน โอกาส-อุปสรรค จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกด้วยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก แล้วนำจุดแข็ง-จุดอ่อนมาเปรียบเทียบกับโอกาส-อุปสรรค เพื่อดูว่าองค์กรกำลังเผชิญสถานการณ์เช่นใด และภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น องค์กรควรจะทำอย่างไร โดยทั่วไปการวิเคราะห์ SWOT จะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบดังนี้ (ณรงควิทย์ แสนทอง. 2551 : 22-23)

สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส) เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ผู้บริหารขององค์กรควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive - Strategy) เพื่อดึงเอาจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้เพื่อสร้างโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-ภัยอุปสรรค) เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญกับอุปสรรคจากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดคือกลยุทธ์การตั้งรับ (Defensive Strategy) เพื่อพยายามลดอุปสรรคต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียที่น้อยที่สุด

สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส) เป็นสถานการณ์ที่องค์กรมีโอกาเป็นข้อได้เปรียบด้านการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่ติดขัดอยู่ตรงที่มีปัญหาอุปสรรคที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายอย่าง ดังนั้น ทางออกคือกลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-Oriented Strategy) เพื่อจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมที่จะสร้างโอกาสที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค) สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน แต่ตัวองค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งหลายประการ ดังนั้น แทนที่จะรอจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป สามารถที่จะใช้กลยุทธ์การแตกตัว หรือขยายขอบข่ายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่น ๆ

ทั้งนี้การวิเคราะห์ SWOT มีขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้ (ณรงค์วิทย์ แสันทอง. 2551 : 24) การประเมินสภาพแวดล้อมภายในบริษัท จะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์และพิจารณา ทรัพยากรและความสามารถภายในบริษัทในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อน โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้าน โครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการ บริหารงาน ได้แก่ คน เงิน วัสดุการจัดการ รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมา เพื่อให้เข้าใจสถานการณ์และผลของกลยุทธ์ที่ได้กำหนดไว้ จุดแข็ง ของบริษัท คือการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริษัทเอง ว่าปัจจัยใดเป็นข้อได้เปรียบหรือ ที่นำมาพัฒนาได้ ส่วนจุดอ่อนของบริษัทนั้นเป็นปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในบริษัทเอง ว่าปัจจัยใดเป็น ก่อให้เกิดความเสียเปรียบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือขจัดให้หมดไป

2. การประเมินสภาพแวดล้อมนอกบริษัท จะทำให้สามารถค้นหาโอกาสและ อุปสรรคในการดำเนินธุรกิจซึ่งได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจทั้งในและ ระหว่างประเทศ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น โอกาส จากสภาพแวดล้อมจะเป็น การวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบทั้ง ทางตรงและทางอ้อม สามารถนำข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้บริษัทเข้มแข็งขึ้น สำหรับอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมจะเป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบและก่อให้เกิดความ เสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งบริษัทจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพบริษัทให้มีความ แข็งแกร่ง และมีความพร้อมที่จะเผชิญกับผลกระทบดังกล่าว

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือ ช่วยให้ระบบการทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ โดยช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาสขององค์กร ทราบถึงสถานการณ์ในปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญ และวิธีการใน การรับมือต่อสถานการณ์นั้นๆ และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงระบบการทำงานให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัย ภายนอกองค์กร คือ ส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการด้วยทฤษฎีระบบ

ความหมายและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม

ความหมายของศิลปวัฒนธรรม

ทวีเกียรติ ไชยยงยศ (2538: 16) ได้ให้ความหมายศิลปะว่า หมายถึง การ แสดงออกเกี่ยวกับความศรัทธา ความเชื่อถือของแต่ละสมัย

กรมศิลปากร (2542: 145) กล่าวถึงศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี ว่าได้ให้ความหมายของศิลปะว่า หมายถึง วรรณคดี ดนตรี จิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรม โดยศิลปะเหล่านี้ทำให้มวลมนุษยชนเป็นพี่น้องกัน ศิลปะต้องไม่มีขอบเขต ไม่จำกัดเชื้อชาติ ไม่มีการแข่งขันกันในเรื่องผลประโยชน์ ศิลปะเป็นสื่อสำคัญที่จะยกระดับจิตใจของเราให้อยู่ในอาณาจักรที่สูงส่ง และให้ความหวังในอนาคตอันเป็นอุดมคติแก่เรา และให้ความหมายวัฒนธรรมว่า เป็นจิตวิญญาณ และรูปแบบในการดำรงชีวิต เป็นความก้าวหน้าทางศิลปวิทยาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้อยู่อย่างสุขกาย สบายใจ (กรมศิลปากร. 2542: คำนำ)

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556: 783) ให้ความหมายคำว่า ศิลปะ หมายถึง งานฝีมือ งานฝีมือทางช่าง การแสดงออกซึ่งอารมณ์ที่แสดงถึงความสะเทือนใจให้ประจักษ์ และให้ความหมายคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำให้วิถีชีวิตของหมู่คณะเจริญงอกงาม

กลุ่มประชาสัมพันธสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติกระทรวงวัฒนธรรม (2548) ให้ความหมายของวัฒนธรรม หมายถึงวิถีการดำเนินชีวิต (The Way of Life) ของคนในสังคม รวมถึงการกิน วิถีความเป็นอยู่ การแต่งกาย ซึ่งคนส่วนใหญ่ปฏิบัติสืบต่อกันมา แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลาได้

ประเวศ วะสี (2548: 20) กล่าวว่าวัฒนธรรม คือวิถีชีวิตของกลุ่มชนอันสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ ซึ่งสิ่งแวดล้อมในแต่ละแห่งจะแตกต่างกันทำให้วัฒนธรรมมีความแตกต่างไปตามท้องถิ่น จึงเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม

นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังเป็นเครื่องแสดงถึงความเจริญ และเอกลักษณ์ของชาติ ทำให้ประชาชนในชาติมีความภูมิใจ ช่วยปกป้องรักษาวัฒนธรรมของชาติตน เพื่อรักษาเอกลักษณ์ของชาติให้คงอยู่ และวัฒนธรรมยังเป็นการรวมวิถีชีวิตของประชากรกลุ่มหนึ่ง และค่านิยมทาง เช่น ค่านิยมเกี่ยวกับความดี ความชั่ว ค่านิยมเกี่ยวกับความสวยงาม ศิลปะบันเทิง และค่านิยมเกี่ยวกับความสุข ความทุกข์ของคนอีกด้วย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทบวงมหาวิทยาลัย. 2545: 30)

การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม

แนวคิดการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรม

การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมมีนักวิชาการกำหนดความหมายและขอบเขตของทรัพยากรทางวัฒนธรรม (Cultural Resources) ว่าหมายถึง ส่วนประกอบของระบบวัฒนธรรมใน

สังคมทั้งที่เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ สิ่งก่อสร้าง (Tangible forms) เรื่องของความหมาย (Meaning) ความรู้ ภูมิปัญญา (Knowledge, Wisdom) ความเชื่อ (Beliefs) กฎ ระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติ (Rule, Regulations) จินตนาภาพ (Imaginations) ความรู้สึกนึกคิด (Feeling) ศิลปะการแสดงออก (Expressive behaviors) สิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสทางกายภาพได้ (Intangible forms) สิ่งทั้งหลายนี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่การดำรงชีวิตของมนุษย์แต่ละชุมชน แต่ละยุคสมัย และทรัพยากรทางวัฒนธรรมของสังคมปัจจุบันประกอบไปด้วยสิ่งที่เป็นมรดกตกทอดมาจากอดีต (Heritages) รวมถึงสิ่งที่ยังมีการสร้างสรรค์ดัดแปลงขึ้นใหม่ (Creations, Vital cultural resources) (สายันต์ ไพรัชญาจิตร. 2550: 14)

ธนิช เลิศชาญฤทธิ (2550: 31) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 คำ คือ คำว่า “การจัดการ” หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการธุระอย่างหนึ่งอย่างใด และคำว่า “ทรัพยากร” หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่มีอยู่แล้ว และมีศักยภาพที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม ก็คือ ศาสตร์และศิลป์แห่งการดำเนินการเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่างที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ โดยกระบวนการในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมมี 3 ขั้นตอนได้แก่

1. การประเมินความสำคัญ (Assessing significance) คือ การแปลความหมาย ความสำคัญของทรัพยากรวัฒนธรรม โดยตั้งอยู่บนการวิเคราะห์หลักฐานเกี่ยวกับทรัพยากรวัฒนธรรม และคุณค่าต่าง ๆ ของทรัพยากรวัฒนธรรม จากการลงพื้นที่สำรวจและทำการประเมินคุณค่า

2. การวางแผนการจัดการ (Planning for management) เป็นการกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือแผนการจัดการที่เหมาะสม ในแผนการปฏิบัติงานควรมียุทธวิธีในการจัดการทรัพยากรที่กำหนดเป็นระยะยาว และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับการจัดการ

3. การกำหนดรายการการจัดการ (Management program) คือ การจัดการตามข้อเสนอแนะ และลำดับความสำคัญของทรัพยากรวัฒนธรรมที่ประเมินไว้ในขั้นตอนแรก โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ธรรมชาติและวัฒนธรรมในพื้นที่ ทั้งนี้จำเป็นต้องอาศัยความรู้ และทักษะของผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ

พิสิฐ เจริญวงศ์ (2542: 11) ให้ความหมายทรัพยากรทางวัฒนธรรมว่า ทรัพยากรทางวัฒนธรรมมีทั้งของที่เป็นอดีตคือมรดก (Heritage) และของที่เราสร้างขึ้นใหม่ (Creation) ไม่ได้มีแต่ของเก่าเพียงอย่างเดียว ประเภทมรดกมีทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ เช่น แหล่งโบราณคดี อนุสาวรีย์ โบราณสถาน ภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมศิลปะและศิลปหัตถกรรม

ประเพณี ประวัติศาสตร์ กวีนิพนธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดการ (Objective of management) ในทางอนุรักษ์ (Conservation) และคุ้มครอง (Protect) ส่วนทรัพยากรวัฒนธรรม ประเภทสร้างใหม่มีทั้งสิ่งที่เป็น สิ่งก่อสร้างคือสถาปัตยกรรม ภาพถ่าย วรรณกรรม หนังสือที่พิมพ์เผยแพร่ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ภาพยนตร์ ดนตรีศิลปะการแสดง ฯลฯ นั้นมีวัตถุประสงค์ของการจัดการไปอีกอย่างหนึ่งคือพัฒนา (Develop) และส่งเสริม (Promote)

องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) กล่าวถึงอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมรดกโลก ทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติพ.ศ. 2515 (Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage 1972) ได้กำหนดนิยาม “มรดกทางวัฒนธรรม” ให้ครอบคลุมถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้ (สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม. 2557 : 6)

อนุสรณ์สถาน : ผลงานทางสถาปัตยกรรม ผลงานทางประติมากรรม หรือจิตรกรรม ส่วนประกอบหรือโครงสร้างของโบราณคดีธรรมชาติจารึก ถ้ำ ที่อยู่อาศัย และร่องรอยที่ผสมผสานกันของสิ่งต่างๆข้างต้น ซึ่งมีคุณค่าโดดเด่น ในระดับสากลในมิติทางประวัติศาสตร์ศิลปะ หรือ วิทยาศาสตร์

1.กลุ่มอาคาร : กลุ่มของอาคารที่แยกจากกันหรือเชื่อมต่อกันโดยลักษณะ ทางสถาปัตยกรรม หรือโดยความสอดคล้องกลมกลืน หรือโดยสถานที่จากสภาพ ภูมิทัศน์ซึ่งมีคุณค่าโดดเด่นในระดับสากลในมิติทางประวัติศาสตร์ศิลปะ หรือ วิทยาศาสตร์

2.แหล่ง : ผลงานที่เกิดจากมนุษย์หรือการผสมผสานผลงานที่เกิดจาก มนุษย์และธรรมชาติและรวมถึงแหล่งโบราณคดีซึ่งมีคุณค่าโดดเด่นในระดับสากล ในมิติทางด้านประวัติศาสตร์สุนทรียศาสตร์ชาติวงศ์วิทยา หรือมานุษยวิทยา

องค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) กล่าวถึง การคุ้มครองป้องกัน อนุรักษ์ และนำเสนอ มรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ เพื่อสืบทอดไปสู่คนรุ่นต่อไปในอนาคต โดยรัฐภาคีต้องดำเนินการอย่างเหมาะสมเท่าที่จะกระทำได้ด้วยทรัพยากรของรัฐเอง หรือรับการสนับสนุนระหว่างประเทศ ในการพยายามดำเนินการต่างๆ ดังนี้ (สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม. 2557 : 7 - 8)

การกำหนดนโยบายทั่วไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติมีประโยชน์ต่อวิถีชีวิตของประชาชน และเพื่อบูรณาการการคุ้มครองป้องกันมรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติไว้ในรายละเอียดของการวางแผนการดำเนินงานของรัฐ

1.จะต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรรับผิดชอบดำเนินงานเพื่อการนี้อย่างน้อยหนึ่งหน่วยงาน/องค์กร หรือมากกว่า เพื่อดำเนินงานต่างๆ ในการคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และการนำเสนอมรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ โดยมีเจ้าหน้าที่และกระบวนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไป

2.พัฒนาการศึกษาวิจัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และวิทยาการเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพของประเทศให้มีความพร้อมในการแก้ไขปัญหา ภัยอันตรายที่คุกคามต่อมรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ

3.กำหนดมาตรการที่เหมาะสมทั้งทางด้านกฎหมาย กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ วิทยาการ การบริหารจัดการ และการเงินเท่าที่จำเป็นเพื่อการจำแนกรายละเอียด การคุ้มครอง ป้องกัน การอนุรักษ์ การนำเสนอ และการทำนุบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ

4.สนับสนุนให้มีการก่อตั้งหรือพัฒนาศูนย์การฝึกอบรมในระดับชาติหรือระดับภูมิภาค เพื่อฝึกอบรมในด้านคุ้มครองป้องกัน อนุรักษ์ และการนำเสนอมรดกทางวัฒนธรรมและมรดกทางธรรมชาติ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อการปฏิบัติงานตามภารกิจดังกล่าว

คิงส์ (King) (2000อ้างถึงใน ปรีดา พูลสิน,2554) ผู้เชี่ยวชาญกฎหมายทรัพยากรวัฒนธรรมชาวอเมริกัน กล่าวว่าทรัพยากรวัฒนธรรม (Cultural resources) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ทรัพย์สินทางประวัติศาสตร์ (Historic properties)
2. โบราณวัตถุสิ่งประดิษฐ์ (Artifacts)
3. เอกสารโบราณ (Documents/ archives)
4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม (Physical environment related to culture) ได้แก่สถานที่ที่มีภูมิทัศน์สวยงามและเป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงอดีต (Aesthetic and associative places) และสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น (Built environment)
5. ค่านิยม (Values)
6. ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ (Intangible resources) ดังนี้
 - 6.1 แบบแผนวิถีการดำรงชีวิต (Ways of life)
 - 6.2 แบบแผนพฤติกรรม (Standard of practices)
 - 6.3 ขนบธรรมเนียม/วิถีประเพณี (Norms)

6.4 ค่านิยม (Values)

6.5 ความเชื่อ (Beliefs)

6.6 ศาสนา (Religious)

6.7 แบบแผนของปฏิสัมพันธ์ในสังคม (Pattern of social interaction)

6.8 รูปแบบสถาบัน/ องค์กร (Organizations)

ทั้งนี้อุทัย บุญประเสริฐ (2536: 2-4) ยังให้ความเห็นว่า ภารกิจการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งระบบจะต้องประกอบด้วย การจัดระบบงานวัฒนธรรม การชี้แนะ การกำหนดทิศทางการทำงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติการการส่งเสริม การสนับสนุน และการติดตาม โดยมีจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวคนและสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการเห็นคุณค่า มีการยึดถือปฏิบัติ มีการอนุรักษ์ มีการส่งเสริมเผยแพร่ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือเหมาะสมยิ่งขึ้นในขณะที่ยังมีศิลปากร (2541: 83-84) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพศิลปวัฒนธรรมไทยให้ประสบความสำเร็จว่า ประกอบด้วย

- 1.ผู้บริหารต้องจริงจังกับนโยบาย ปฏิบัติ
- 2.การเน้นแผนปฏิบัติการ
- 3.การระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการรณรงค์
- 4.การมอบภาระส่วนรวมเป็นตัวนำการสนับสนุนด้วยกำลังคนและงบประมาณ
- 5.การให้กำลังใจ สร้างแรงผลักดันแก่ผู้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกไทย
- 6.การตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะ เพื่อพัฒนาคุณภาพศิลปวัฒนธรรมไทยร่วมกับ

ชุมชนในภูมิภาคต่าง ๆ

เลวินสัน และ เอ็มเบอร์ (Levinson and Ember. 1996: 28) “การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม หมายถึง การวางแผนงาน และการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ ดูแลรักษา หรือการจัดการข้อมูล สถานที่ พื้นที่ และการตรวจสอบเรื่องราวในอดีตของชาติหรือของกลุ่มชนเผ่าพันธุ์ต่าง ๆ หรือสิ่งที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของโลก”

นอกจากนี้เซบาสเตียน ลิน และวิลเลียม ไลป์ (Sebastian, Lynne and William D. Lipe. 2009: 296) ได้แบ่งกระบวนการการจัดการวัฒนธรรมดังนี้

- 1.การจัดทำบัญชีรายชื่อแหล่งทรัพยากร (Resource inventory)
- 2.การประเมินทรัพยากร (Resource assessment)
- 3.การระบุผลกระทบและข้อขัดแย้งในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม

(Identification of potential impacts and resource management conflicts)

4.การทำงานและปรึกษาหารือร่วมกับชุมชน (Consultation with indigenous people and other groups)

5.การพัฒนาโปรแกรม รายการสำหรับปกป้อง สำหรับการเข้าถึง และการให้ความรู้แก่สาธารณชน (Development of programs for resource protection, public education)

ทั้งนี้สายนต์ ไพรชาญจิตร (2548: 69 – 75) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรทางโบราณคดีในท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ 8 ลักษณะด้วยกัน ดังนี้

1.การศึกษาวิจัยหรือการสร้างความรู้ (resource research) เพื่อให้เกิดความรู้ที่แท้จริงเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการสำรวจ ตรวจสอบ เก็บข้อมูล สร้างชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโบราณสถาน ศิลปวัตถุ และทรัพยากรทางวัฒนธรรมอื่นๆ

2.การประเมินคุณค่าและศักยภาพของทรัพยากรวัฒนธรรม (resource valuing and appraisal) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ทราบว่าทรัพยากรวัฒนธรรมที่มีอยู่มีคุณค่าทางด้านใดบ้าง และมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการตัดสินใจลงทุนลงแรงดำเนินการใด ๆ ต่อไป หากพิจารณาว่าทรัพยากรนั้น ๆ มีคุณค่าและมีคุณสมบัติเหมาะสมจะได้วางแผนในการอนุรักษ์ และดำเนินการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.การจัดการความรู้เรื่องทรัพยากร (resource – based knowledge management) โดยการสร้าง จัดระบบเพื่อจัดแสดงโบราณวัตถุ ข้อมูล ประสบการณ์ในรูปแบบของพิพิธภัณฑ์เพื่อเผยแพร่ความรู้ให้แก่คนในท้องถิ่น และสาธารณชน หรือการจัดให้มีสิ่งพิมพ์หรือสื่ออื่น ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้

4.การอนุรักษ์ (conservation within use) หมายถึง การคงไว้ซึ่งสภาพและคุณค่าของทรัพยากรวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรือการท่องเที่ยวโดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมในสภาพแวดล้อมของทรัพยากรวัฒนธรรมแต่ละประเภท เช่น การเสริมสร้างความแข็งแรงของสิ่งก่อสร้าง การบูรณะ การทำเหมือง การสร้างขึ้นใหม่ การจัดแสดงพิพิธภัณฑ์ รวมไปถึงการสร้างและบังคับใช้กฎหมายโดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้ทรัพยากรวัฒนธรรมคงอยู่

5.การสร้างเครือข่ายขยายความร่วมมือ (networking) การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม จำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากสถาบัน กลุ่ม ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยการสร้างเครือข่ายก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการเกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางและยั่งยืน

6. การฟื้นฟู ผลิตซ้ำ และสร้างใหม่ (resource rehabilitation / revitalization) เป็นการสร้างความหมาย คุณค่า และกำหนดบทบาทและหน้าที่ใหม่ให้กับทรัพยากรวัฒนธรรม มีการนำเอาทรัพยากรนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ในบทบาทใหม่ หรือสร้างประโยชน์ใหม่ทางด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการศึกษาในทุกรูปแบบ เช่น การฟื้นฟูประเพณี การพัฒนาพิพิธภัณฑ์ แหล่งโบราณคดี (archaeological site-museum)

7. การใช้กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ข้อบัญญัติในการควบคุมและป้องกัน (regulation control) ในบางกรณีมีความจำเป็นจะต้องดำเนินการปกป้องคุ้มครอง หรือกำหนดแนวปฏิบัติในการอนุรักษ์ทรัพยากรทางวัฒนธรรม โดยการบังคับใช้จะต้องดำเนินไปในรูปแบบที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนเป็นคุณต่อชุมชนท้องถิ่นและทรัพยากรวัฒนธรรมเอง

8. การดำเนินกิจกรรมธุรกิจชุมชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรทางวัฒนธรรม (resource – based community business) เป็นกิจกรรมที่ปฏิเสธไม่ได้ว่ามีความจำเป็นต้องเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการในปัจจุบัน เนื่องจากเราอยู่ในกระแสการพัฒนาแบบทุนนิยมเสรี ที่ให้ความสำคัญเรื่องลงทุน – ขาดทุน – กำไรตลอดเวลา และในการจัดการจะต้องมีเรื่องของค่าใช้จ่ายตลอดเวลา ดังนั้นกิจกรรมเชิงธุรกิจจึงมีความสำคัญในการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม ซึ่งจะสามารถสร้างรายได้โดยการจัดพิมพ์หนังสือ เอกสาร ภาพโปสเตอร์ จัดทำของที่ระลึก ผลิตสินค้าเอกลักษณ์ของแหล่งทรัพยากรทางวัฒนธรรมและชุมชนออกจำหน่าย และการขอรับการสนับสนุนจากองค์กรการกุศล ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรระหว่างประเทศด้านวัฒนธรรมและโบราณคดี เป็นต้น

ทั้งนี้ วีระ โรจน์พจนรัตน์ (2551: 85) กล่าวว่าปัจจัยที่จะทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมยังคงอยู่จะต้องมีการถ่ายทอดส่วนวัฒนธรรมที่จะเกิดใหม่ก็ควรจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับคนในสังคม ดังนั้นในยุคโลกาภิวัตน์สิ่งสำคัญประการแรกคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ ประการที่สอง คือ กระบวนการบริหารจัดการ วัฒนธรรมจะต้องทำให้ชุมชน หรือภาคสังคมมีความเข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้รับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ได้ ประการสุดท้าย คือ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การแข่งขันระดับโลก โดยใช้วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการผลิตและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องผนึกกำลังทุกภาคส่วนทั้งด้านวิจัยจากภาคการศึกษา การส่งเสริมจากภาครัฐ การผลิตและการตลาดของภาคเอกชน

กาญจนา แก้วเทพ (2553: 3) กล่าวว่าแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรม มี 4 แนวทาง ดังนี้

1. การอนุรักษ์วัฒนธรรม คือ การธำรงรักษาต้นฉบับทางวัฒนธรรม ทั้งในเรื่องของตัวบุคคล วัตถุ ธรรมเนียมประเพณีให้เหมือนเดิม

2. การสืบทอดทางวัฒนธรรม เน้นที่การสืบทอดตัวบุคคล ทั้งที่เป็นผู้สร้างและผู้สืบทอดวัฒนธรรม

3. การปรับปรุง การปรับประยุกต์ทางวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ๆ การปรับประยุกต์อาจจะพิจารณาได้ 2 มิติ คือ การปรับตัวสื่อ / ศิลปวัฒนธรรม เช่น การนำเรื่องราวของละครโทรทัศน์มาแสดงในหนังสือ หรือการปรับหน้าที่ของวัฒนธรรม เช่น การนำเอามโนราห์มาใช้ในการออกกำลังกาย เป็นต้น

4. การส่งเสริม เผยแพร่วัฒนธรรมให้แผ่ขยายออกไปยังคนกลุ่มอื่นๆ พื้นที่อื่นๆ เช่น การนำไปลงมาแสดงในระดับประเทศ ต่างประเทศ

โดยแต่ละแนวทางการบริหารจัดการจะขึ้นอยู่กับสภาพ ของศิลปวัฒนธรรมนั้น ๆ เช่น หากวัฒนธรรมนั้นอยู่ในสภาพที่ใกล้จะสูญหาย ก็ต้องอนุรักษ์หรือสืบทอด หากวัฒนธรรมนั้นไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันก็ต้องปรับประยุกต์ หากวัฒนธรรมนั้นสูญสลายไปแล้ว ก็ต้องฟื้นฟู หากวัฒนธรรมนั้นอยู่ในสภาพสมบูรณ์แข็งแรงดี ก็ควรส่งเสริมเผยแพร่

กรมส่งเสริมวัฒนธรรมร่วมกับสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด พิจารณานำที่ของสภาวัฒนธรรมทุกระดับ เพื่อนำมากำหนดเกณฑ์การคัดเลือกสภาวัฒนธรรมดีเด่น ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ 5 ข้อ ดังนี้ (กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. 2558: ออนไลน์)

1. การบริหารจัดการองค์กร เพื่อวัดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานทั้งในด้านบริหารองค์กร ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณและหารายได้ และด้านการประสานความร่วมมือเพื่อบูรณาการงานวัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่น โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

1.1 การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรม

1.2 การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ต่อชุมชน ต่อสภาวัฒนธรรมระดับเดียวกันหรือสภาวัฒนธรรมระดับอื่น ๆ และต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

1.3 ข้อเสนอแนะของสภาวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการดำเนินงานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม มีความเป็นรูปธรรมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

1.4 ความสามารถในการระดมทุนและหารายได้

1.5 การประสานความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายทางวัฒนธรรมอื่นในการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม

บทบาทการดำเนินงานทางวัฒนธรรม โดยเน้นการดำเนินงานและการจัดกิจกรรมของสภาวัฒนธรรมตามนโยบายทางวัฒนธรรมตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมทั้งจุดเน้นของกรมส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

- 1.1 ด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริมและเผยแพร่วัฒนธรรม
- 1.2 ด้านการส่งเสริมตามนโยบายของรัฐบาล
- 1.3 ด้านการปกป้องคุ้มครองมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม
- 1.4 ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม
- 1.5 ด้านการพัฒนาต่อยอดและเพิ่มมูลค่างานวัฒนธรรม

2.ส่งเสริม สนับสนุนการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล/องค์กรที่มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ คือ ต้องการให้สภาวัฒนธรรมเป็นผู้นำทางสังคม ดังนั้นในเบื้องต้นบุคลากรสภาวัฒนธรรมจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมด้วย และขยายผลไปจนถึงระดับที่สภาวัฒนธรรมสามารถจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นทางวัฒนธรรมในพื้นที่ได้ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

- 2.1 บุคลากรสภาวัฒนธรรมได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภายนอกหรือเครือข่ายวัฒนธรรมอื่นในพื้นที่ตำบล อำเภอ หรือในจังหวัดตนเอง
- 2.2 บุคลากรสภาวัฒนธรรมได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภายนอกหรือเครือข่ายวัฒนธรรมอื่นระดับประเทศหรือต่างประเทศ
- 2.3 สภาวัฒนธรรมจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทางวัฒนธรรม

3.การเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยการมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ชุมชนในพื้นที่พัฒนาองค์ความรู้และจัดสถานที่ในชุมชนนั้นๆให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับในการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม อาทิ การสนับสนุนให้ชุมชนจัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ศูนย์เรียนรู้ชุมชน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นไปสู่สาธารณะ โดยมีตัวชี้วัด ได้แก่

- 3.1 สภาวัฒนธรรมสนับสนุนให้มีการสืบค้น และรวบรวมองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น

3.2 สภาวัฒนธรรมส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลองค์ความรู้ทางวัฒนธรรม
อย่างเป็นระบบ

3.3 สภาวัฒนธรรมมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสภาวัฒนธรรมอื่นๆ

3.4 สภาวัฒนธรรมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายวัฒนธรรมอื่นๆ

3.5 สภาวัฒนธรรมมีบทบาทในการสนับสนุนการขอเข้าศึกษาดูงานจาก
องค์กรอื่น

4. การประชาสัมพันธ์ โดยจะต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่
ผลงานของสภาวัฒนธรรมเองให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนท้องถิ่น จังหวัดและประเทศ โดยมี
ตัวชี้วัด ได้แก่

4.1 มีการประชาสัมพันธ์สภาวัฒนธรรมทางสื่อออนไลน์

4.2 มีการจัดทำเว็บไซต์ของสภาวัฒนธรรม

4.3 มีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เป็นเอกสาร/แผ่นพับ

4.4 มีการจัดกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์สภาวัฒนธรรม

4.5 มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อกรมส่งเสริมวัฒนธรรม

นอกจากนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 22) ได้เสนอแนวทางการจัดทำ
มาตรฐานการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่นตามประเภทของ
มาตรฐาน 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้ เข้าใจ และเคารพ
ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีของตนเองหรือของผู้อื่นในท้องถิ่น โดยมีดัชนี ได้แก่

1.1 ส่งเสริมกิจกรรมการให้ความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างองค์ความรู้
เกี่ยวกับสาระสำคัญของศาสนาต่างๆ ในประเทศไทย เพื่อให้เป็นศาสนิกชนที่ดีของศาสนา

1.2 ส่งเสริมให้มีหลักสูตรท้องถิ่นที่บรรจุความรู้เรื่อง “ท้องถิ่นของเรา” ไว้ใน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ให้ความรู้และความเข้าใจในวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ ประเพณีที่สำคัญ
ของท้องถิ่นตนเอง

1.4 เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการอนุรักษ์ หวงแหน ศาสนา ศิลปะ
วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น

1.5 ปลุกฝังแนวคิดเรื่องเอกภาพในความหลากหลาย

1.6 ปลุกฝังแนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักความพอเพียง

1.7 ส่งเสริมให้ประชาชนมีการเรียนรู้ตามอัธยาศัย การเรียนรู้ตลอดชีวิตในเรื่องศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.8 การจัดทำฐานข้อมูลทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น

2.ด้านการมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีของตนเองหรือของผู้อื่นในท้องถิ่น มีดัชนี ได้แก่

2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของศาสนาที่ตนศรัทธา และกิจกรรมที่จัดขึ้นในเทศกาลต่างๆ ตามประเพณีท้องถิ่น

2.2 จัดทำประชาพิจารณ์และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นเพื่ออนุรักษ์ และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น

2.3 กำหนดยุทธศาสตร์และวางแผนกิจกรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น รวมทั้งการติดตามและประเมินผลตามแผนทุกๆ 3 ปี

2.4 จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่นของตน เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วม

3.ด้านการสร้างเครือข่าย โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสร้างและขยายเครือข่ายการเรียนรู้เข้าใจและเคารพศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่นของตนเองหรือท้องถิ่นอื่น มีดัชนี ได้แก่

3.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นของตนระหว่างหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการอนุรักษ์และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 จัดกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ภาคเอกชนภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการอนุรักษ์และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีท้องถิ่น

3.3 ส่งเสริมหรือจัดตั้งองค์กรเพื่อเป็นเครือข่ายระดับบุคคล ครอบครัวหรือท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจ และเคารพ อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.4 จัดทำและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างเครือข่ายด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์

4.ด้านการอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมทุกระดับอย่างเอื้ออาทร สงบสุข และยั่งยืน มีดัชนี ได้แก่

4.1การบูรณาการคุณค่าทางวัฒนธรรมที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อชุมชน

4.2การยอมรับความหลากหลายทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่นซึ่งกันและกัน

4.3การซึมซับวัฒนธรรม และจารีตประเพณีท้องถิ่นที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

กระทรวงวัฒนธรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมทุกระดับได้กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมระยะ 20 ปี ใน 5 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงวัฒนธรรม. 2559: 9-15)

1.การเสริมสร้างค่านิยม อัตลักษณ์ไทยและความเป็นไทย โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

1.1 รณรงค์และดำเนินการปลูกฝังศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมตามหลักคำสอนทุกศาสนา รวมทั้งค่านิยมและความเป็นไทย ผ่านสถาบันทางสังคมทุกระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา สื่อมวลชน สถาบันอาชีพและอื่นๆ

1.2 เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้นแบบที่ดี (บุคคล/องค์กร) ในการขับเคลื่อนระบบ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย

1.3 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมและความเป็นไทยของคนไทยและสังคมไทย เพื่อนำไปสู่การรณรงค์ส่งเสริมและประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

1.4 รณรงค์และสร้างกระแสผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก สื่อสมัยใหม่ สื่อบุคคลและสื่ออื่นๆ

1.5 รณรงค์ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การประกวดแข่งขัน เป็นต้น

1.6 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

2.การพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม โดยมี แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

2.1 พัฒนาระบบการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ ประวัติศาสตร์ในระบบการศึกษา โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยสมอง ด้วยกายและใจ

2.2 เสริมสร้างกิจกรรมการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการคิดด้วยตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมทุกกระบวนการและทุกขั้นตอนของกิจกรรม เน้นการปฏิบัติจริงเรียนรู้ของจริงใน พื้นที่จริงอย่างมีอิสระ เรียนรู้จากธรรมชาติ จินตนาการ ความงามและความจริงด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ มีการรายงานผล ตรวจสอบ ปรับปรุงนำเสนอและ ประเมินผลเพื่อการพัฒนา

2.3 เพิ่มปริมาณและพัฒนาศักยภาพแหล่งเรียนรู้และการบริการสาธารณะ ทางศิลปะและวัฒนธรรมให้ครอบคลุม ทั้งถึงและมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ

2.4 เปิดพื้นที่ ส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสในการเข้าถึง ศิลปวัฒนธรรมของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและภาคประชาชนในการ เสริมสร้างความเสมอภาคและโอกาสในการเข้าถึงศิลปวัฒนธรรมของประชาชน

2.5 พัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัยผู้เรียน ทันสมัย น่าสนใจและสอดคล้องกับบริบทของสังคม

2.6 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ในระบบการศึกษา สอดคล้องกับบริบทของ สังคมไทยและสังคมโลก

3.การส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ โดยมีแนว ทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

3.1 พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และการส่งเสริมกิจกรรมทาง ศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ทางเศรษฐกิจ

3.2 พัฒนาวิสาหกิจชุมชนโดยใช้ทุนและทรัพยากรทางวัฒนธรรม

3.3 พัฒนาศักยภาพแหล่งศิลปวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

3.4 พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

3.5 พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการทางวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการส่งเสริมอุตสาหกรรมวัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

3.6 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างคุณค่าสังคม และมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

4.การพัฒนาความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและนำภาพลักษณ์ไทยสู่สากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

4.1 รณรงค์และดำเนินการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยผ่านสถาบันทางสังคมทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

4.2 เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและต้นแบบที่ดี (บุคคล/องค์กร) ในการขับเคลื่อนการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ

4.3 รณรงค์และสร้างกระแสผ่านสื่อต่างๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก สื่อสมัยใหม่ สื่อบุคคลและสื่ออื่นๆ

4.4 พัฒนาศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยให้เป็นพื้นที่ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล รวมทั้งส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนาโลกของประเทศไทย

4.5 บูรณาการความร่วมมือในการดำเนินงานกับทุกภาคส่วน (ทีมไทยแลนด์) เพื่อรณรงค์เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของไทย และวัฒนธรรมไทยผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดเทศกาลประกวดแข่งขัน การผลิตและเผยแพร่สื่อ เป็นต้น

4.6 รณรงค์ผ่านระบบการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.7 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ในต่างประเทศ และนำความเป็นไทยสู่สากลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และสังคมโลก

5.การพัฒนากฎหมายและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่ระดับสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

5.1 ศึกษา วิเคราะห์และทบทวนกฎหมายด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและนานาชาติ

5.2 วิจัย พัฒนา ประกาศใช้กฎหมาย ปรับปรุงกลไก และการบังคับใช้กฎหมายด้านวัฒนธรรมที่มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพื่อต่อการปฏิรูปรวมทั้งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

5.3 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการใช้กฎหมาย และการยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสังคมไทยด้วยมิติทางวัฒนธรรม

5.4 ปรับโครงสร้างการบริหารจัดการและบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

5.5 พัฒนาบุคลากรและภาคีเครือข่ายที่ดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

5.6 พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการติดตาม ประเมินผล เพื่อพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการวัฒนธรรมสู่มาตรฐานสากล

5.7 การกระจายอำนาจและพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการวัฒนธรรมไปยังส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนและภาคประชาชนในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

5.8 ส่งเสริมการร่วมลงทุนด้านวัฒนธรรมกับต่างประเทศ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาตลาดวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ

สภาการพิพิธภัณฑสถานระหว่างชาติ หรือ ICOM (International Council of Museum. 2017: 3) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลัก ๆ ของพิพิธภัณฑสถานไว้ คือ เป็นสถานที่รวบรวม สงวนรักษา ค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ความรู้ และจัดแสดงวัตถุ ซึ่งมีการจำแนก ต่าง ๆ ที่มี "สถาบัน" ไว้ดังนี้ "พิพิธภัณฑสถาน" คุณสมบัติของ แหล่งและอนุสรณ์สถานทางธรรมชาติและทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี และชาติพันธุ์ ซึ่งเก็บรวบรวม สงวนรักษา และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวัตถุอันเป็นหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

1.สถาบันที่รวบรวมและจัดแสดงตัวอย่างของสิ่งมีชีวิตทั้งพืชและสัตว์ เช่น สวนพฤกษศาสตร์ สวนสัตวศาสตร์ และศูนย์ศึกษาพันธุ์พืชและสัตว์

2.ศูนย์วิทยาศาสตร์ และท้องฟ้าจำลอง

3.หอศิลป์ที่จัดแสดงงานโดยไม่แสวงหาผลกำไร

- 4.สถานที่ตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นที่สงวน
- 5.องค์กรพิพธิภัณฑ์ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่น กระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานเอกชนใดก็ตามที่มีส่วนในการรับผิดชอบพิพธิภัณฑ์
- 6.สถาบัน หรือองค์กร ซึ่งไม่แสวงหาผลกำไร ที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ การค้นคว้าวิจัย การศึกษา การฝึกอบรม การจัดทำเอกสารวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับงานพิพธิภัณฑ์ และวิชาพิพธิภัณฑ์วิทยา
- 7.ศูนย์วัฒนธรรม และนิติบุคคลอื่น ๆ ที่ดำเนินการด้านการอนุรักษ์ การสืบสาน และการบริหารจัดการทรัพยากรอันเป็นมรดกที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ มรดกที่มีชีวิต และ) (กิจกรรมที่สร้างสรรค์โดยเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้อุทยานการเรียนรู้ทีเค ปาร์ค (TK Park. 2554: 10 – 11) ในฐานะการดำเนินงานด้านแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้มีคุณภาพจึงได้จัดทำคู่มือการใช้มาตรฐานและตัวชี้วัดการดำเนินงานห้องสมุดมีชีวิตรูปแบบอุทยานการเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

- 1.แผนพัฒนาห้องสมุดมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
 - 1.1 แผนพัฒนาห้องสมุดสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือนโยบายของต้นสังกัด
 - 1.2 แผนพัฒนาห้องสมุดมีความชัดเจน
 - 1.3 แผนพัฒนาห้องสมุดสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. การมีส่วนร่วมของผู้ใช้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน
 - 2.1 ผู้ใช้มีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการ หรือดำเนินงานห้องสมุด
 - 2.2 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารจัดการหรือดำเนินงานห้องสมุด
 - 2.3 กิจกรรมที่ผู้ใช้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือชุมชนร่วมกันจัดเพื่อพัฒนาห้องสมุด
3. การสร้างเครือข่าย
 - 3.1 การสร้างเครือข่ายห้องสมุดอย่างเป็นทางการ
 - 3.2 การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ
 - 3.3 การสร้างและสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายกลุ่มสมาชิก/ผู้ใช้บริการ

3.4 กิจกรรมร่วมกับเครือข่ายห้องสมุด เครือข่ายหน่วยงานอื่น ๆ และ เครือข่ายสมาชิก

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การบริการและการเข้าถึง ข้อมูลของห้องสมุด

4.1 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการของผู้บริหาร/ ผู้ปฏิบัติงาน

4.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ

4.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

4.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการใช้บริการด้วยตนเอง

5. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ถึงกลุ่มเป้าหมาย

5.1 การสื่อสารชัดเจน

5.2 การสื่อสารมีหลากหลายช่องทาง

5.3 การประชาสัมพันธ์เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

5.4 การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อที่หลากหลาย

6. สถิติการให้บริการและการเข้าร่วมกิจกรรม

6.1 ผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

6.2 การใช้บริการเพิ่มขึ้น

6.3 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

6.4 สื่อการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

7. การประเมินผลการบริหารจัดการ

7.1 รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผน

7.2 การนำสถิติ และผลสรุปการดำเนินงานมาใช้ในการวางแผนและพัฒนา

งาน

นอกจากนี้ สมาคมนิวส์เซ้าท์ (New South Associates. 2018: ออนไลน์) เป็น หน่วยงานที่มีการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และมีประสบการณ์ในการพัฒนาแผนการจัดการ ทรัพยากรทางวัฒนธรรมแบบบูรณาการ (ICRMPs) ได้เสนอแนวทางในการจัดการทรัพยากร วัฒนธรรมต้องประกอบด้วย

1. กำหนดขั้นตอนทางกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรทาง วัฒนธรรม

2.การระบุโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรวัฒนธรรม
 3.การสำรวจข้อมูล และการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรทางวัฒนธรรมที่มีอยู่
 4.การประเมินทรัพยากรทางวัฒนธรรมใหม่ ๆ
 5.กำหนดวิธีการจัดเก็บวัตถุโบราณที่ได้รับการกู้คืน และกำหนดเป็นแหล่ง
 ทรัพยากรวัฒนธรรม

6.มีแนวทางในการที่จะให้คนในชุมชนสามารถเข้าถึงแหล่งทรัพยากรวัฒนธรรม
 และได้รับประโยชน์จากทรัพยากรเหล่านั้น

7.การประมาณการงบประมาณ ทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

รัฐบาลแห่งเมืองซานดิเอโก (The City of SAN DIEGO. 2015) กล่าวว่า ทรัพยากร
 วัฒนธรรมเป็นเรื่องราวของประวัติศาสตร์ที่สามารถบันทึกความสำเร็จได้มากมาย ดังนั้นในการจะ
 ดูแลรักษาทรัพยากรเหล่านี้สิ่งจำเป็น ได้แก่

1. การประเมินคุณค่าของทรัพยากรอย่างเป็นระบบ
2. การวางแผน ควรมีการวางแผนที่ดีเพื่อการอนุรักษ์ กำหนดเป้าหมาย และ
 วัตถุประสงค์ของการอนุรักษ์อย่างชัดเจน
3. จะต้องมีการสรรหาแหล่งเงินทุนสนับสนุน
4. การจัดพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น

ทั้งนี้มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

- 1.กระบวนการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมควรมีการพัฒนาวิวัฒนาการไปเรื่อย ๆ
 ไม่หยุดนิ่ง
- 2.ส่งเสริมให้มีแหล่งเก็บรักษา อนุรักษ์ทรัพยากรวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก
 พิพิธภัณฑ์

3.จัดกิจกรรมร่วมกับการเก็บรักษา เพราะทรัพยากรวัฒนธรรมบางอย่าง คือ การ
 สัมผัสการใช้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน

4.การรักษาทรัพยากรวัฒนธรรมควรเป็นการอนุรักษ์เพื่อคงเอกลักษณ์ดั้งเดิมไว้

การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาถูกกำกับดูแลด้วยเกณฑ์การ
 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งมีการ
 กำหนดตัวชี้วัดด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
 2557: 117)

ตัวบ่งชี้ที่ สกอ .4.1 ระบบและกลไกการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีเกณฑ์มาตรฐาน 7 ข้อ ได้แก่

- 1.กำหนดผู้รับผิดชอบในการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 2.จัดทำแผนด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน
- 3.กำกับติดตามให้มีการดำเนินการตามแผนด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม
- 4.ประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5.นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือกิจกรรมด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 6.เผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7.กำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2560: 5-13) ได้กำหนดกรอบมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563) ระดับอุดมศึกษา โดยมีเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมในแง่ของการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจอุดมศึกษาซึ่งเป็นผลการดำเนินงานที่แฝงอยู่ในมาตรฐาน 5 ด้าน 11 องค์ประกอบ

เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาทั้ง 2 เป็นเกณฑ์พื้นฐานที่ทุกสถาบันอุดมศึกษาใช้กำกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม แต่หากจะให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น จึงควรมีเกณฑ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือมีความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ มีความท้าทายนำไปสู่การพัฒนา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมได้ ดังตาราง

ตาราง 2 สรุปแนวทางการบริหารจัดการงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวแปร	นันทนาการ	อุทัย บุญประเสริฐ (2536)	สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2539)	พิสิฐ ใจริ้ววงศ์ (2542)	สายันต์ โพธิ์ชัย (2548)	กาญจนา แก้วเทพ (2553)	ชนิก เลิศชัยภูมิ (2550)	กรมศิลปากร (2541)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549)	อุทยานการเรียนรู้ TK Park (2554)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2557)	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (2558)	กระทรวงวัฒนธรรม (2559)	Levinson and Ember (1996)	Sebastian, Lynne and William D. Lipe (2009)	The City of SAN DIEGO (2015)	International Council of Museum (2017)	New South Associates (2018)
		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
1. การจัดการพิพิธภัณฑ์แหล่งเรียนรู้		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. การอนุรักษ์				✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓	
3. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม		✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓		✓	✓	
4. ความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรม					✓		✓				✓			✓		✓		✓
5. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น					✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7. กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน											✓							
8. การจัดการงบประมาณ																		

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	นักวิชาการ	อุทัย บุญประเสริฐ. (2536)	สุวิทย์ ศิลปอนันต์. (2539)	พิสิฐ ใจริ้ววงศ์. (2542)	สาเย็นต์ พรชาญธิษฐ์. (2548)	กาญจนา แก้วเทพ. (2553)	ชนิก เลิศชาญฤทธิ์. (250)	กรมศิลปากร. (2541)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549)	อุทยานการเรียนรู้ TK Park. (2554)	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557)	กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2558)	กระทรวงวัฒนธรรม. (2559)	Levinson and Ember. (1996)	Sebastian, Lynne and William D. Lipe. (2009)	The City of SAN DIEGO. (2015)	International Council of Museum. (2017)	New South Associates. (2018)
		✓	✓	✓	✓	✓						✓	✓				✓	
9. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม			✓									✓					✓	
10. การสืบทอดทางศิลปวัฒนธรรม													✓				✓	
11. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่		✓									✓	✓						
12. การกำหนดรายการจัดการ							✓								✓			
13. การจัดระบบงานวัฒนธรรม		✓																
14. การระบุผลกระทบและข้อขัดแย้งในการจัดการศิลปวัฒนธรรม															✓			

สรุปแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการได้ ดังนี้

1.ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม

การสำรวจเรื่องราวในอดีต สิ่งของ ศิลปะ วัฒนธรรมที่มีในอดีตเพื่อให้ทราบว่างทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมที่มีอยู่ว่า มีคุณค่าด้านใดบ้าง มีความเหมาะสมต่อการลงทุน ลงแรงเพื่อดำเนินการอนุรักษ์ พัฒนา สร้างสรรค์หรือไม่เพียงพอ เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบ และความขัดแย้งในการบริหารจัดการ

2.การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม

การกำหนดทิศทางการทำงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โดยให้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสะท้อนให้เห็นคุณค่า สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นต่อวัฒนธรรม กำหนด ยุทธศาสตร์โดยใช้วัฒนธรรมเป็นฐานในการเพิ่มมูลค่า ทั้งนี้ผู้บริหารต้องจริงจังกับนโยบาย และการ นำแผนและนโยบายไปสู่การปฏิบัติรวมทั้งควบคุมการปฏิบัติงาน และกำกับติดตาม

3.การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรม

มีการกำหนดหน่วยงาน หรือบุคคลเพื่อดูแล รับผิดชอบงานด้าน ศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน รวมถึงการจัดตั้งหน่วยงานกระจายตามภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

4.การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

การคงไว้ซึ่งสภาพและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม โดยเลือกใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของศิลปวัฒนธรรมแต่ละประเภท รวมถึงการปกป้องคุ้มครอง มรดกภูมิปัญญาทางศิลปวัฒนธรรม มีการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครอง และมีการปรับปรุง กลไกการบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ทันสมัย

5.การสืบทอดศิลปวัฒนธรรม

การถ่ายทอดความรู้ ส่งต่อความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีก รุ่นหนึ่ง เช่น การบอกเล่า การสอน การสาธิต การลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้ศิลปวัฒนธรรมดั้งเดิม ยังคงอยู่ โดยการส่งต่อจะต้องคำนึงถึงผู้ถ่ายทอด และผู้รับการถ่ายทอด จะต้องเป็นผู้ที่มี คุณสมบัติเฉพาะที่สามารถเข้าใจในเรื่องศิลปวัฒนธรรมนั้น ๆ

6.การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเป็นแบบอย่างด้านศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริม ให้หน่วยงานเป็นแบบอย่างด้านศิลปวัฒนธรรม การให้กำลังใจ สร้างแรงผลักดันแก่ผู้ทำการ

อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการสนับสนุนบทบาทเอกชน ชุมชนในการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างทั่วถึง ทั้งยังส่งเสริมและพัฒนาตลาดทางด้านศิลปวัฒนธรรมให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้ง่าย

7.การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม

การนำศิลปวัฒนธรรมมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประโยชน์ในบทบาทใหม่ สร้างความหมาย สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นในบทบาทใหม่ที่มีความก้าวหน้าเหมาะสมกับยุคสมัย เพิ่มมูลค่าให้กับงานด้านศิลปวัฒนธรรม รวมถึงการสร้างประโยชน์ใหม่ในด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อต่อยอดไปถึงการพัฒนาวัฒนธรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย

8.การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม

การแสวงหาความร่วมมือจากสถาบัน กลุ่ม ชุมชน องค์กร รัฐบาล เอกชน เพื่อสร้างกระบวนการความร่วมมือที่ช่วยให้การจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่รับผิดชอบดูแล ประสานความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การจัดทำฐานข้อมูลระหว่างเครือข่าย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนในเรื่องของศิลปวัฒนธรรม

9.การจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม

สนับสนุนให้ชุมชนพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม มีการจัดการความรู้ในเรื่องของศิลปวัฒนธรรม โดยจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ มีระบบในการเผยแพร่องค์ความรู้ เช่น พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น รวมถึงการจัดสถานที่ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นเข้ามาศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้

10.การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม

มีการประมาณการงบประมาณที่ต้องใช้ในการดำเนินการ มีความสามารถในการสรรหาแหล่งเงินทุน ระดมทุน หารายได้ และมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินการ การพัฒนางานด้านศิลปวัฒนธรรม

11.การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยใช้สื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ การจัดกิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา

ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2517: 10-11; อ้างอิงจาก Higher Education : Report of the Committee Appointed by the Prime Minister under the chairmanship of Lord Robbins. 1963: 6-7)

1. การสอนวิชาการ และวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังการเป็นพลเมืองดี

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดบทบาทและภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไว้ ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533: 7-8)

1. ภารกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรครอบคลุมที่กว้างขวางขึ้น โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่รวมถึงการศึกษาที่เน้นให้ความเข้าใจในความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ และการพัฒนาคุณลักษณะใหม่ที่ต้องการ เพื่อนำไปสู่การอยู่ร่วมกันในประชาคมนานาชาติอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี
2. สถาบันอุดมศึกษาควรมุ่งส่งเสริมคุณลักษณะทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่บุคคล องค์กรและสังคม รวมถึงการสรรค์สร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นต้นแบบแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคคลภายนอก
3. สถาบันอุดมศึกษาควรผสมผสานงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสถาบัน
4. องค์กรทางศิลปวัฒนธรรมควรมีรูปแบบและโครงสร้างที่หลากหลายขึ้น และมีทรัพยากรพอเพียงในแง่กำลังคน เงินทุน และความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบัน

บทบาทและการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา

บทบาทการดำเนินงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย ถือกำเนิดมานับตั้งแต่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการสถาปนาขึ้นในประเทศไทย โดยมีบทบาทหรือภารกิจหลักที่สำคัญด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา บทบาทนี้ในเวลาต่อมาได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

วิทยาลัยและสถาบันในสังกัดกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ โดยต่างยอมรับภารกิจนี้ว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่เดียวกัน แต่ปัจจุบันบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ค่อยชัดเจน และเป็นที่พึงของสังคมตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ด้วยเหตุผล ดังนี้ (สุจิต บัวพิมพ์ และไสว ชัยรัตน์. 2536: 122)

1.สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมและผลิตทรัพยากรมนุษย์ชั้นมัธยมจำนวนประมาณร้อยละสาขาวิชาเพื่อออกไปพัฒนาประชาชน สร้างสรรค์สังคมให้เจริญทัดเทียมนานาชาติอารยะประเทศ

2.สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้นำในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทั้งวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวัฒนธรรมเพื่อความอยู่รอดของประเทศในยุคที่ต้องมีการแข่งขันระหว่างประเทศมากขึ้น

3.สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถานที่ที่มีอิสระเสรีทางความคิด และวิชาการมากกว่าองค์กรใดๆในประเทศ อาจจะกล่าวได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นภาพลักษณ์ที่ประชาชนคาดหวังสูง ทั้งนี้เพื่อที่สถาบันอุดมศึกษาจะได้ตอบสนองและทำประโยชน์ให้กับสังคมด้วย

และจากรายงานผลการสัมมนาของทบวงมหาวิทยาลัย เรื่องการประเมินสัมฤทธิผลการจัดการศึกษาของสถาบันศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า การประเมินการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรมควรมีเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2540: 142)

1.โครงสร้างขององค์กร หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ศูนย์วัฒนธรรม ชมรม สโมสรการเข้าเป็นสมาชิกสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (สวช.)

2.โครงสร้างหลักสูตร ควรเพิ่มเนื้อหาในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในวิชาที่มีการเรียนการสอน เช่น เพิ่มเติมในวิชาหมวดศึกษาทั่วไป หมวดวิชาแกน หมวดวิชาชีพ วิชาเลือก/เลือกเสรี

3.จัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมที่ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม

4.การจัดสรรงบประมาณในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.การดำเนินการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม และการเผยแพร่ทางวัฒนธรรมในรูปแบบสื่อต่าง ๆ

ซึ่งกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมที่ควรนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม อาจเป็นไปตามขอบข่ายของเนื้อหาทางวัฒนธรรมไทยที่ควรรณรงค์และสืบสาน 10 ประการ ประกอบด้วย

1.สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.การเสริมสร้างองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง

- 3.ระเบียบวินัยและค่านิยม
- 4.วิถีชีวิต ครอบครัว และชุมชนไทย
- 5.ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย
- 6.ภาษาไทย
- 7.คุณธรรมและจริยธรรม
- 8.ภูมิปัญญาไทย
- 9.การแต่งกายแบบไทย
- 10.ศิลปกรรมไทย

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยของรัฐในรายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง อุดมศึกษาไทย : วิฤตและทางออก พบว่ามีการกำหนดหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง คือ ทำหน้าที่ในการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในขณะที่พระราชบัญญัติของสถาบันราชภัฏได้กำหนดหน้าที่ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดกับท้องถิ่นโดยตรงโดยมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาในท้องถิ่นของตนเอง สรุปได้ว่า ในส่วนที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่จะมุ่งในความผสมกลมกลืนศิลปสังคมวัฒนธรรมไทยกับนานาชาติ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2540: 175-177)

นอกจากนี้ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2530: 293-297) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาว่า ควรมีหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และหลากหลาย เผยแพร่และให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนมีการสะสม เก็บรักษาอย่างต่อเนื่อง และวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2534: 10-11) มีแนวคิดว่าสถาบันอุดม ศึกษาควรมีหน้าที่สอน วิจัย จัดนิทรรศการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตนักศึกษา จัดพิพิธภัณฑ์ การเผยแพร่และให้บริการวิชาการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดอบรม การจัดประชุม สัมมนา เป็นต้น ซึ่งอาจสรุปได้ว่าการดำเนินการภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีหลากหลายรูปแบบการดำเนินงาน ซึ่งอาจสรุปรูปแบบการดำเนินงานที่สำคัญๆ ดังนี้

- 1.แนวคิดด้านการสอนศิลปวัฒนธรรม
- 2.แนวคิดด้านการวิจัยศิลปวัฒนธรรม
- 3.แนวคิดการบริการวิชาการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 4.แนวคิดการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.แนวคิดการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม

ในขณะที่ ลำเนาวิ ขจรศิลป์ (2537: 210-213) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาว่ามีปัญหา ดังนี้

1.ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและการสนับสนุนกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจ และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อประเทศ

2.ขาดแคลนงบประมาณ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณน้อยกว่ากิจกรรมนักศึกษาประเภทอื่น

3.ขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความสามารถทางศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ เพราะผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ

4.ขาดแคลนสถานที่ กิจกรรมศิลปวัฒนธรรมมีความจำเป็นต้องใช้สถานที่เพื่อการแสดง และสถานที่ตั้งชมรมกิจกรรม

5.ขาดลักษณะผู้นำ กิจกรรมศิลปวัฒนธรรมที่นักศึกษาจัดขึ้นในปัจจุบันมี 3 ประเภท ได้แก่ ด้านขนบธรรมเนียมประเพณี เทศกาล และวันนักขัตฤกษ์ ด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน และด้านหลักฐานทางวัฒนธรรม โดยส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเพื่อรักษาสืบทอด หรือเผยแพร่วัฒนธรรม จึงขาดกิจกรรมเพื่อการแก้ไขและพัฒนาวัฒนธรรม

6.ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี กิจกรรมส่วนมากจะเน้นเรื่องวิธีการและเนื้อหา ทำให้นักศึกษาทั่วไปไม่ค่อยทราบข่าวการจัดกิจกรรม

7.นักศึกษาขาดความสนใจ ปัจจุบันมีกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรมนักศึกษา นักศึกษาจึงให้ความสนใจกับสิ่งต่างๆ หรือกิจกรรมอื่น ๆ มากกว่า

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2539: คำนำ) กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมของชาติจะบรรลุเป้าหมายได้ ต้องคำนึงถึงปัจจัย 2 ประการ คือ

1.นโยบายเพื่อแก้ปัญหาวัฒนธรรมที่ชัดเจน ครอบคลุมปัญหาทุกองค์ประกอบของเนื้อหาวัฒนธรรม เช่น ด้านการดำรงชีพ ภาษา ศาสนา ศิลปะกับสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2.มีระบบ กระบวนการ เทคนิค และเครื่องมือในการดำเนินการ ได้แก่ ข้อมูล การค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่ปลูกฝัง การทำนุบำรุงรักษา การสืบทอด การพัฒนาอย่างเหมาะสมถูกต้องตามประเภทของปัญหาวัฒนธรรมนั้น ๆ

นอกจากนี้ อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์ (2536: 185) ให้ความเห็นว่านอกจากบทบาทหน้าที่ในการบริหารและการวางแผนแล้ว ทิศทางการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับ

สภาพความเป็นจริงทั้งปัจจุบันและอนาคต มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายหลัก การกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวัฒนธรรมดำเนินไปสู่เป้าหมาย และอุทัย บุญประเสริฐ (2536: 2-4) ให้ความเห็นว่า ภารกิจการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งระบบจะต้องประกอบด้วย การจัดระบบงานวัฒนธรรม การชี้้นำ การกำหนดทิศทางการทำงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติการส่งเสริม การสนับสนุน และการติดตาม โดยมีจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวคนและสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการเห็นคุณค่า มีการยึดถือปฏิบัติ มีการอนุรักษ์

มีการส่งเสริมเผยแพร่ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือเหมาะสมยิ่งขึ้นสรุปได้ว่า การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา คือ หนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญ และต้องดำเนินการให้ครอบคลุมในรูปแบบด้านการสอนศิลปวัฒนธรรม ด้านการวิจัยศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริการวิชาการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม พร้อมทั้งมีการสนับสนุนในเรื่องบุคลากร งบประมาณ องค์ความรู้ สถานที่ที่เพียงพอ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา พัฒนาศิลปวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน สังคม ประเทศชาติ

มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

มาตรฐานการอุดมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 34 กำหนดให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา จึงได้กำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาไว้ 3 มาตรฐาน ดังนี้ (จตุพล ยงศร. 2560: 123)

มาตรฐานที่ 1 มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต

บัณฑิตระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความสำนึกและความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมืองและพลโลก

มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา

มีการบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และพันธกิจของอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ การบริหารจัดการการอุดมศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึง

ความหลากหลาย และความเป็นอิสระทางวิชาการ การดำเนินงานตามพันธกิจของการอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชนและสังคมในการจัดการความรู้

มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้

การแสวงหา การสร้าง และการจัดการความรู้ตามแนวทาง/หลักการ อันนำไปสู่สังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้

ต่อมา คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ปรับปรุงมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 โดยกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2561: 19 – 21)

มาตรฐานที่ 1 ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน

1.1 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความรอบรู้ด้านต่าง ๆ ในการสร้างสัมมาอาชีพ ความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเป็นผู้มีคุณธรรม ความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาสังคม มีคุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการ รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก สามารถสร้างโอกาสและสร้างมูลค่าให้กับตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศ

1.3 เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง รู้คุณค่าและรักความเป็นไทย ร่วมมือรวมพลังเพื่อสร้างสรรค์การพัฒนาและเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืนทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประชาคมโลก

มาตรฐานที่ 2 ด้านการวิจัยและนวัตกรรม

สถาบันอุดมศึกษามีผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ สร้างสรรค์นวัตกรรมหรือทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลงานวิจัยและนวัตกรรมตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการจำเป็นของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ ผลลัพธ์ของการวิจัยและนวัตกรรมมีผลกระทบสูงต่อการพัฒนา

ผู้เรียน การสร้างคุณภาพชีวิต หรือการสร้างโอกาส มูลค่าเพิ่ม และขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันระดับนานาชาติ

มาตรฐานที่ 3 ด้านการบริการวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ตามระดับความเชี่ยวชาญและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยมีการบริหารจัดการที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ และมีความโปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ ผลลัพธ์ของการบริการวิชาการนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

สถาบันอุดมศึกษามีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ

1.1 สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาผู้เรียนแบบบูรณาการเพื่อให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติและความต้องการที่หลากหลายของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังคม สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

1.2 สถาบันอุดมศึกษามีการบริหารงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนมีการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงความหลากหลายและความเป็นอิสระทางวิชาการ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยืดหยุ่นคล่องตัวโปร่งใสและตรวจสอบได้

1.3 สถาบันอุดมศึกษามีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่นๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

จะเห็นได้ว่า เรื่องศิลปวัฒนธรรมเป็นมาตรฐานที่ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานอุดมศึกษาโดยตลอด ซึ่งเป็นความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องดูแลรับผิดชอบ โดยต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทยและต่างประเทศอย่างเหมาะสม และมีการกำกับติดตาม ควบคุมการดำเนินงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน เป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2554 ไว้ 2 ด้าน ดังนี้ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2554: 44 – 46)

1.มาตรฐานด้านศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านกายภาพ

สถาบันอุดมศึกษามีอาคารที่ประกอบด้วยลักษณะสำคัญของอาคารเรียนที่ดี มีห้องครบทุกประเภท พื้นที่ใช้สอยที่ใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทุกประเภทมีจำนวนเพียงพอ เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ประจำ จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร และจำนวนนักศึกษาตามแผนการรับนักศึกษา ตามเกณฑ์พื้นที่ใช้สอยอาคารโดยประมาณ รวมทั้งต้องจัดให้มีห้องสมุดตามเกณฑ์มาตรฐาน มีครุภัณฑ์ประจำอาคาร ครุภัณฑ์การศึกษา และคอมพิวเตอร์จำนวนเพียงพอต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ อาคารและบริเวณอาคารจะต้องมีความมั่นคง ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะหรือความจำเป็นอย่างอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2 ด้านวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษามีศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านวิชาการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาและแผนการผลิตบัณฑิตที่สนองความต้องการของประเทศและผู้ใช้บัณฑิตโดยรวม มีหลักประกันว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการที่ดี สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ มีการบริหารวิชาการที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งในด้านการวางแผนรับนักศึกษาและการผลิตบัณฑิต การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนรู้ การประกันคุณภาพการเรียนการสอน และการปรับปรุงบริหารวิชาการ

1.3 ด้านการเงิน

สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมทั้งงบประมาณและงบที่จำแนกตามกองทุน มีแผนการเงินที่มั่นคง เป็นหลักประกันได้ว่าสถาบันจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการพัฒนาในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและผู้ให้บริการอุดมศึกษา มีการจัดทำรายงานการเงินที่แสดงถึงการได้มาของรายได้ รายรับ การจัดสรร การใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึงเป็นธรรมอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำรายได้ไปลงทุนภายใต้การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยง มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการใช้เงินทุกประเภท และมีระบบติดตามตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของบุคลากรทุกระดับ

1.4 ด้านการบริหารจัดการ

มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยมีสภาสถาบันทำหน้าที่กำกับนโยบาย การดำเนินงานตามแผน การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน การบริหารสวัสดิการที่จัดให้กับนักศึกษาและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่กำหนดไว้ มีการเผยแพร่ผลการกำกับดำเนินงานของสภาสถาบัน และการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับสู่ประชาคมภายในสถาบันและภายนอกสถาบัน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ประกอบด้วย หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการตรวจสอบได้ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า

2. มาตรฐานด้านการดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานย่อยด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

สถาบันอุดมศึกษามีการรับนักศึกษาที่มีคุณสมบัติและจำนวนตรงตามแผนการรับสมัครนักศึกษา และสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตอย่างมีคุณภาพ สถาบันผลิตบัณฑิตได้ตรงตามคุณลักษณะ จุดเน้นของสถาบัน ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และจัดให้มีข้อเสนอแนะที่ชัดเจน เผยแพร่ต่อสาธารณะชนในเรื่องหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ที่ส่งเสริมการจัดกิจกรรม การพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตร และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย

มีการดำเนินพันธกิจด้านการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและภายใต้จุดเน้นเฉพาะ โดยมีการดำเนินตามนโยบาย แผนงบประมาณ ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ บุคลากร นักวิจัยให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกสถาบันเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์ และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ตอบสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน

2.3 ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม

มีการให้บริการวิชาการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้างและกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับสถาบันและระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย การค้นคว้าเพื่อแสวงหาคำตอบให้กับสังคม การให้บริการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ การจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องบริการให้แก่ประชาชนทั่วไป โดยสามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นการบริการเชิงพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนเป็นรายได้หรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

สถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติทั้งในระดับหน่วยงานและระดับสถาบัน มีระบบและกลไกในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือโดยอ้อม เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรของสถาบันได้รับการปลูกฝังให้มีความรู้ ตระหนักถึงคุณค่า เกิดความซาบซึ้งและมีสุนทรียะต่อศิลปวัฒนธรรมของชาติ ใช้เป็นเครื่องจรรโลงความดีงามในการดำเนินชีวิต มีวิถีชีวิตที่ปรารถนาและเรียนรู้วิธีการจัดการวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนาได้ สถาบันมีการควบคุมการดำเนินงานด้านนี้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบัน

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว

แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) มีวิสัยทัศน์ คือ “อุดมศึกษาไทยเป็นแหล่งสร้างปัญญาให้สังคม นำทางไปสู่การเปลี่ยนแปลง สร้างนวัตกรรม ความรู้ งานวิจัย ที่เสนอทางเลือกและแก้ปัญหา เพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ 6 ประการ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561 : 85 - 86)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพ ทั้งทักษะความคิดและการรู้คิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้ สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565) มีเป้าหมายเมื่อสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ.2565 คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551 : 23)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) กล่าวถึงวิสัยทัศน์การอุดมศึกษาในปี 2559 “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555 – 2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในสังคมประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ” โดย

กำหนดยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ “LEGS” STRATEGY ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2556 : 29 - 31)

L Leader of Chang Management for Quality Education (All for Quality Education and Quality Education at all) เปลี่ยนระบบการนำองค์กรให้ขับเคลื่อนอุดมศึกษาแบบองค์รวม

E Education Professional พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์

G Graduated with Quality and Social Responsibility ยกย่องคุณภาพบัณฑิตอย่างก้าวกระโดด

S Satang Utilization ปฏิรูปการบริหารการเงินอุดมศึกษา เพื่อขับเคลื่อนสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ทั้งนี้จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) และกรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565) นำไปสู่ (ร่าง)กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2574) โดยมีจุดเน้น ดังนี้ (สุเมธ แย้มมน. 2559 : ออนไลน์)

1.กำหนดพันธกิจของอุดมศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะและเป็นจุดเด่นหรือ ความเชี่ยวชาญของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (Reprofiling HEi)

2.มุ่งเน้นผลผลิตและผลลัพธ์ของระบบอุดมศึกษา (Higher Education Outcomes) ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่ยอมรับระดับสากล

3.ปฏิรูปอุดมศึกษาอย่างครบถ้วนและสมดุล เพื่อให้กลไกการสนับสนุน การกำกับตรวจสอบ และการประเมินผลกระทบของระบบอุดมศึกษา มีประสิทธิภาพสูงสุด (Return on investment)

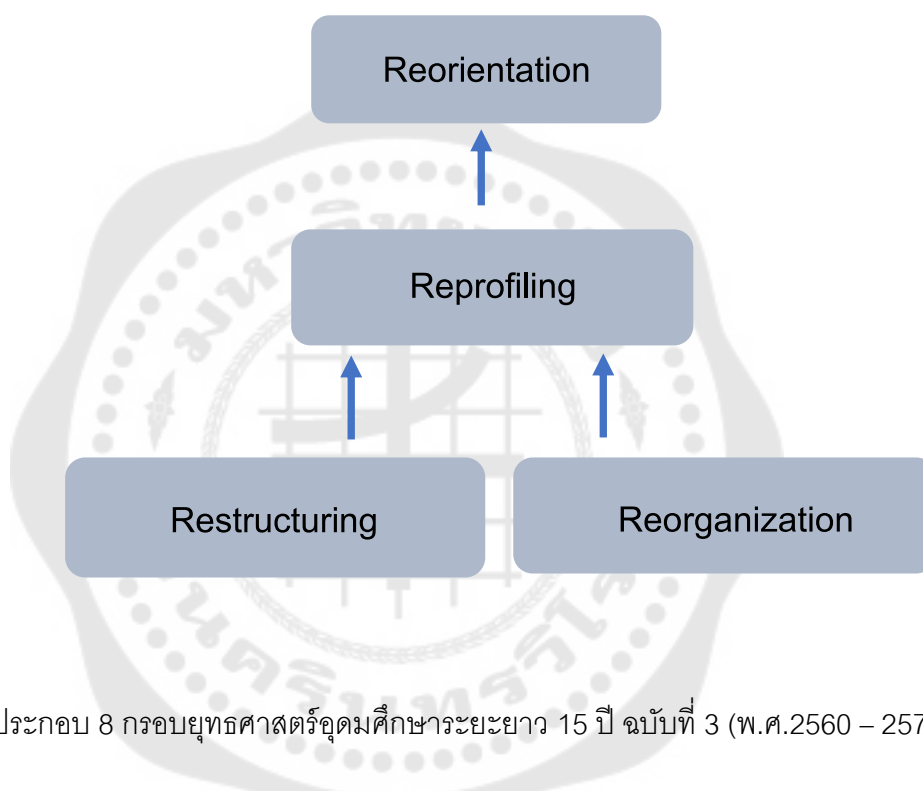
โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ 4 ประการ คือ (สุเมธ แย้มมน. 2559 : ออนไลน์)

1 . Reorientation of Higher Education System ก า ร ก า หนด Core Competencies ของระบบอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาประเทศสู่อนาคต

2.Reprofiling of Higher Education Institutions การปรับ ยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นจุดเด่น ของแต่ละสถาบันเพื่อการพัฒนาประเทศ

3. Restructuring of Higher Education System การปรับโครงสร้างของระบบอุดมศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของระบบอุดมศึกษา

4. Reorganization of Higher Education System การจัดองค์การใหม่ในระบบอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดกลไกการกำหนดนโยบาย การสนับสนุน การติดตามตรวจสอบ ที่มีประสิทธิภาพ (Regulator and Providers) และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาประเทศ



ภาพประกอบ 8 กรอบยุทธศาสตร์อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560 – 2574)

ที่มา : สุขเมธ แยม่นุ่น (2559 : ออนไลน์)

สรุปได้ว่า การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาถูกกำกับภายใต้มาตรฐานการอุดมศึกษา แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีจุดเน้น คือ การพัฒนาองค์ความรู้ และกำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยที่ครอบคลุมมาตรฐานอุดมศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน ด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านการบริหารจัดการ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ

ความหมายของรูปแบบ

รูปแบบมาจากคำภาษาอังกฤษ คือ “Model” โดยอุทุมพร จามรมาน (2541: 22) ให้ความหมายของรูปแบบว่า หมายถึงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล และทิสนา แคมมณี (2545 : 218) กล่าวว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผังไดอะแกรมหรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman Dictionary of Contemporary English (1987) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ รูปแบบหมายถึงสื่อซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ตรงกับภาษาไทยคำว่า แบบจำลอง หมายถึง สิ่งของหรือคนที้นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ นักเดินแบบ เป็นต้น และหมายถึงแบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ

ไรย์ (Raj. 1996: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้ 1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวนหรือภาพ โดยการลดทอนเวลา และเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น 2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของ โปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ โดยสรุปแล้ว รูปแบบหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรืออาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้

ทั้งนี้รัตนะ บัวสนธ์ (2552: 124) ยังจำแนกรูปแบบออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3.แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบ ในความหมายนี้ บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วิสุทธิ วิจิตรพัชรารักษ์ (2547:10) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการจำลองภาพในอุดมคติ ที่นำไปสู่การอธิบายลักษณะสำคัญของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

นอกจากนี้ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552: 125) รูปแบบหมายถึงโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือ ตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้าง ที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆของรูปแบบนั้นๆ สอดคล้องกับไมลีย์ สิบกระส้าน (2552: 108-109) ที่กล่าวว่ารูปแบบ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่นระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยง แสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ สมการพยากรณ์ เขียนเป็นข้อความ จำนวน ภาพ แผนภูมิหรือรูปสามมิติ

โทสและคาร์รอล (Tosi and Carroll. 1982: 74) กล่าวว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมากๆ มีทั้งรูปแบบกายภาพ (Physical model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอดูดาวแห่งชาติ เป็นต้น รูปแบบเชิงลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ เช่น รูปแบบเชิงระบบและตามสถานการณ์ (A Sastem/Contingency Model) เป็นต้น

นอกจากนี้ บาร์โดและฮาร์ทแมน (Bardo and Hartman. 1982: 245) กล่าวถึงรูปแบบในทาง สังคมศาสตร์ไว้ว่า “เป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้นิยามคุณลักษณะและ/หรือบรรยายคุณสมบัติต่างๆ” รูปแบบเป็นอะไรบางอย่างที่เราพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการทำความเข้าใจ ส่วนการจัดระบบรูปแบบหนึ่งๆ จะต้องมียาวละเอียดมากน้อยเพียงใดหรือควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่ได้มีข้อกำหนดชัดเจน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้นๆอย่างไร

ดังนั้น สรุปได้ว่ารูปแบบ คือ โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ที่แสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็น คำอธิบาย แผนผังไดอะแกรม หรือแผนภาพเพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและชัดเจนขึ้น โดยรูปแบบในทางสังคมศาสตร์จะเป็นชุดข้อความเชิงนามธรรมเพื่อใช้นิยาม หรืออธิบายคุณลักษณะหรือคุณสมบัตินั้น ๆ

ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ซึ่งมีผู้แยกประเภท ได้แก่

คีฟส์ (Keeves 1988 : 561-565) จำแนกรูปแบบเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ที่ใช้เกี่ยวกับด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมที่สร้างขึ้นโดยใช้การเทียบโครงสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีในลักษณะนั้น รูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้กว้างขวาง

2. รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการอธิบาย หรือบรรยายปรากฏการณ์ที่ศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบนี้คือขาดความชัดเจน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่ทั้งนี้ได้มีการนำรูปแบบเชิงข้อความนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นต้น

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันค่อนข้างนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์ โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนใหญ่พัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์มาใช้ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนขึ้นได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรง แต่ละสมการจะแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นจะรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ โดยรูปแบบเชิงสาเหตุสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ (Non-recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่งอาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุ และเชิงผลลัพธ์ได้ จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับ

ทั้งนี้สมิธ และคณะ (Smith and others. 1980 : 461) ได้จำแนกรูปแบบเป็น 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลองหุ่นไล่กาหุ่นตามร้านตัดเย็บเสื้อผ้า เป็นต้น

1.2 รูปแบบเสมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนจะทำการทดลองเครื่องบินจำลอง เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่ารูปแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) จำแนกเป็น

2.1 รูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model) เป็นการใช้อธิบายความธรรมดาในการอธิบายอย่างย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) เช่น สมการ และโปรแกรมเชิงเส้น เป็นต้น

นอกจากนี้นิคม ทาแดง (2536: 12) ได้จำแนกชนิดของรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบที่ยึดกฎเกณฑ์เป็นรูปแบบที่มีระเบียบสามารถใช้เป็นแนวทางแก้ไข
ปัญหา

2. รูปแบบที่ใช้พรรณนาเป็นรูปแบบที่ใช้บรรยายว่ามีลักษณะเช่นไร

3. รูปแบบที่มีตัวตน เป็นรูปแบบที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบที่ไม่มีตัวตน เป็นรูปแบบที่ต้องจินตนาการ

จอยส์และเวลล์ (Joyce and Well. 1985: 74) ได้ศึกษาและจัดแบ่งประเภทของรูปแบบตามแนวคิดหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ โดยแบ่งรูปแบบการสอนเป็น

4 รูปแบบ คือ

1. Information–Processing Models เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

2. Personal Models รูปแบบการสอนที่ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคล และการพัฒนารายบุคคล โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality)ทั้งหลาย

3. Social Interaction Models เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Models เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลัก จุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

สไตเนอร์ (Steiner, 1988: 148) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. รูปแบบเชิง ปฏิบัติ (Prectcal Model or Model-of) รูปแบบประเภทนี้เป็นแบบจำลองทางกายภาพ เช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model or Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบความคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐาน ตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลอง แต่เป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่างๆที่สัมพันธ์กัน

องค์ประกอบของรูปแบบ

นิคม ทาแดง (2536 : 131-132) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบไว้ดังนี้

1. ส่วนประกอบ เป็นส่วนหนึ่งของระบบซึ่งถูกกำหนดขึ้นจากการกระทำต่างๆ เพื่อแสดงผลลัพธ์ของระบบ

2. ตัวแปร เป็นคุณสมบัติที่กำหนดขึ้นภายใต้เงื่อนไขต่างๆกัน ซึ่งอาจจำแนกได้หลายชนิด

3. พารามิเตอร์ เป็นคุณสมบัติของระบบ

4. ฟังก์ชันความสัมพันธ์ เป็นฟังก์ชันที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพารามิเตอร์และตัวแปรต่าง ๆ ในระบบ ซึ่งบ่งบอกถึงพฤติกรรมของระบบนั้น

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980:16-17) สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และให้ความเห็นว่ารูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย

- 1.สภาพแวดล้อม (Environment)
- 2.เทคโนโลยี (Technology)
- 3.โครงสร้าง (Structure)
- 4.กระบวนการจัดการ (Management Process)
- 5.การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

นอกจากนี้คีฟส์ (Keeves. 1988: 560) ยังกล่าวว่ารูปแบบที่นำไปใช้ประโยชน์ได้ควรมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1.รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่มีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ
- 2.รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นซึ่งสามารถรวบรวมได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์
- 3.รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นรูปแบบควรจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
- 4.รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ เพื่อขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

สอดคล้องกับเบญจพร แก้วมีศรี (2545 : 92-93) กล่าวว่าการสร้างรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ คือ

- 1.รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
- 2.รูปแบบควรนำไปสู่การพยากรณ์ ซึ่งรวบรวมได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
- 4.รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 5.รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่หรือความสัมพันธ์ของเรื่องที่ศึกษาได้

6.รูปแบบในเรื่องใดจะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

นอกจากนี้ สมาน อัสวภูมิ (2549: 13 – 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารว่ามี 2 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ของรูปแบบและกลไกของรูปแบบ ที่เป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่ของรูปแบบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีบริบทเป็นเงื่อนไข ซึ่งองค์ประกอบของรูปแบบบริหารควรครอบคลุมลักษณะสำคัญของการบริหารในประเด็นต่อไปนี้

1. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกตัดสินใจในการบริหาร หมายถึง ระบบข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ระบบและรูปแบบการตัดสินใจในการบริหารงานในองค์การ

2. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารภายใน หมายถึง ระบบงานและระบบคนใน องค์การ การไหลเวียนของงาน ขอบเขต อำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การ และกระบวนการบริหารงานทั้งในระดับองค์การและหน่วยงานย่อยในองค์การ

3. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหารความสัมพันธ์ภายนอก หมายถึง ระบบงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน การกำหนดขอบเขตหน่วยงาน และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานความสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคคลภายนอก

4. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบริหาร การตรวจสอบผลการดำเนินงานขององค์การและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

5. องค์ประกอบการบริหารควรมีกลไกการบำรุงและพัฒนาทรัพยากรขององค์การโดยเฉพาะ ทรัพยากรทางเทคโนโลยีและทรัพยากรบุคคล

สำหรับการทดสอบรูปแบบนั้น มาดัส สไครเวน และ สตัฟเฟิลบีม (Madaus, Scriben and Stufflebeam. 1983 : 399-402) ได้เสนอการทดสอบรูปแบบด้วยการประเมิน โดยมีมาตรฐานการตรวจสอบรูปแบบดังต่อไปนี้

1.มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินการเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2.มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3.มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4.มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สำรวจครอบคลุมครบถ้วนตามกรอบต้องการแท้จริง

นอกจากนี้ อีสเนอร์ (Eisner 1976: 192-193) ได้เสนอการทดสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.การประเมินแนวทางนี้ไม่ได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal – based model) การตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ หรือกระบวนการตัดสินใจแต่อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง ต่อมาจึงได้มีการนำแนวคิดนี้มาใช้ในวงการอุดมศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะสาขาที่ต้องอาศัยผู้รู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้เพราะองค์ความรู้เฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3.เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคลคือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒินั้นเพียงกรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

4.เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

โอเวน (Owen. 1993: 41-45) เสนอการประเมินรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย 4 ด้าน 30 มาตรฐานย่อยดังต่อไปนี้

1.ด้านความมีประโยชน์ (Utility Standards) เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการ โดยมุ่งเน้นในด้านของผลการประเมินที่ต้องให้ข้อมูลหรือสารสนเทศตามที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการ และนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้ มาตรฐานด้านความมีประโยชน์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1.1 การระบุผู้นำไปใช้ (Audience Identification) ในการประเมินผลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรับฟังข้อมูลจากผู้นำไปใช้โดยตรงกับเรื่องที่จะประเมิน และควรระบุให้ชัดเจนถึงความต้องการของผู้นำไปใช้โดยตรง ผู้ใช้ผลการประเมินซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการระบุไว้ เพื่อสามารถบ่งชี้ความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมินได้อย่างครบถ้วนเพื่อให้ผู้ประเมินได้ประโยชน์ที่สมบูรณ์

1.2 ความเชื่อถือได้ของผู้ประเมินผล (Evaluator Credibility) ผู้ที่ดำเนินการประเมินผลจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ (Trustworthy) และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการประเมินผลได้ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับ ผู้ดำเนินการประเมินควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประเมิน เพื่อให้ผลที่ได้จากการประเมินมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ

1.3 ขอบเขตและการเลือกสารสนเทศ (Information Scope and Selection) ควรระบุคำถามเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน และควรตอบสนองกับความต้องการ และความสนใจของผู้นำไปใช้ สารสนเทศที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องช่วยในการตอบคำถามที่เกี่ยวกับสิ่งที่มุ่งประเมินโดยสอดคล้องกับความต้องการ และความสนใจของผู้ที่จะนำผลการประเมินไปใช้

1.4 การตีความหมายที่มีคุณค่า (Valuation Interpretation) หลักการเหตุผลและกระบวนการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการตีความหมายของผลการประเมินควรอธิบายอย่างระมัดระวัง เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่คุณค่าของการประเมิน โดยผลที่ได้จากกระบวนการที่ใช้ในการแปลผลจากการค้นพบในการประเมินควรจะอธิบายด้วยความระมัดระวังและความกระจ่าง เพื่อให้การตัดสินคุณค่าเป็นไปอย่างชัดเจน

1.5 ความชัดเจนของการรายงาน (Report Clarity) การประเมินที่แสดงไว้ควรอธิบายวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างชัดเจน บริบทของสิ่งที่ประเมิน วิธีดำเนินการ และผลการประเมินที่ได้ซึ่งเป็นสารสนเทศที่จำเป็นที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจได้ชัดเจน

1.6 ความทันเวลาของรายงาน (Report Timeliness) ข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินควรรายงานและแสดงไว้ในรายงานการประเมิน เพื่อทันต่อเหตุการณ์หรือตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.7 การเผยแพร่รายงาน (Report Dissemination) การประเมินที่ได้ควรจะได้เผยแพร่แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างทันเวลา

1.8 ผลกระทบของการประเมิน (Evaluation Impact) ควรมีการวางแผนดำเนินการและมีการรายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการทางความคิดของผู้ใช้ผลการประเมิน ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นไปได้ที่การประเมินจะได้รับการนำไปใช้เพิ่มขึ้น

2. ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) การประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสมสามารถนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยการดำเนินงานที่มีการฝึกปฏิบัติความสามารถทางการเมือง และประสิทธิผลด้านต้นทุน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 มีวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Practical Procedure) ในกระบวนการประเมินจะต้องมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติและได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ โดยให้เกิดอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการดำเนินการที่น้อยที่สุด

2.2 มีความเท่าทันต่อบรรยากาศทางการเมือง (Political Viability) ควรวางแผนการประเมินและมีการดำเนินการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินเกิดความลำเอียง ซึ่งจะทำให้การใช้ผลการประเมินไม่ถูกต้อง

2.3 มีประสิทธิผลและความคุ้มค่า (Cost Effectiveness) การประเมินควรจะมีประสิทธิผลและให้สารสนเทศที่มีคุณค่าอย่างเพียงพอและคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

3. ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายข้อบังคับ จริยธรรม และ คำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้ได้รับผลกระทบจากผลการประเมินผลมาตรฐานเหล่านี้คือ ข้อตกลงอย่างเป็นทางการ สามารถเปิดเผยสาธารณชนให้รับรู้ได้ตามสิทธิของมนุษย์ และควรมีการรายงานด้วยความยุติธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

3.1 มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินไว้อย่างเป็นทางการ (Formal Obligation)

3.2 ในกระบวนการตรวจสอบ สามารถดำเนินการแก้ปัญหาความขัดแย้งได้อย่างโปร่งใส และเป็นธรรม (Conflict of Interest)

3.3 มีการรายงานผลได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา (Full and Frank Disclosure)

3.4 ผลการตรวจสอบสามารถเปิดเผย ให้สาธารณชนทราบได้ (Public's Right to Know)

3.5 ระบบตรวจสอบ จะต้องออกแบบและดำเนินการตรวจสอบโดยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคล (Rights of Human Subjects)

3.6 วิธีการตรวจสอบ ต้องคำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Human Interactions)

3.7 การรายงานผลการตรวจสอบ ต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรมและมีความสมบูรณ์ของผลการประเมิน (Balance Reporting) พร้อมทั้งมีการเสนอแนะ จุดเด่น จุดด้อย เพื่อการพัฒนาไว้

3.8 ความรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่าย (Fiscal Responsibility) ผู้ประเมินจะต้องระบุค่าใช้จ่ายและการจัดสรรทรัพยากรที่ใช้ในการประเมิน ซึ่งจะสะท้อนถึงกระบวนการที่ตรวจสอบได้

อันเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม

4. ด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า โดยกำหนดว่าวิธีการที่ใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศเชื่อถือได้ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงและมีความคงเส้นคงวา ในขณะเดียวกันก็ต้องใช้วิธีการวิเคราะห์ และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ลำเอียง มีความเป็นปรนัย ประกอบด้วย 11 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

4.1 การระบุวัตถุประสงค์ (Objective Identification) สิ่งที่ต้องการประเมินควรมีการระบุวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน

4.2 การวิเคราะห์บริบท (Context Analysis) บริบทของสิ่งที่ต้องการประเมินจะต้องได้รับการตรวจสอบว่ามีรายละเอียดเพียงพอ ทั้งนี้บริบทเหล่านี้อาจจะมีอิทธิพลต่อสิ่งที่ต้องการประเมิน

4.3 การบรรยายเป้าหมาย วิธีดำเนินการ (Described Purposes and Procedures) เป้าหมายและกระบวนการของการประเมินควรจะได้รับการบรรยายไว้อย่างชัดเจน อันจะทำให้เกิดความสละสลวยและความชัดเจนต่อการกำกับติดตาม

4.4 แหล่งสารสนเทศที่มีความเชื่อถือได้ (Defensible Information Sources)

แหล่งของข้อมูลที่ใช้ในการประเมินควรจะบรรยายด้วยรายละเอียดที่เพียงพอ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่พอเหมาะต่อการประเมิน

4.5 การวัดมีความตรง (Valid Measurement) กระบวนการในการรวบรวม

สารสนเทศควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสารสนเทศที่ได้รับ มีความตรงสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้

4.6 การวัดมีความเที่ยง (Reliable Measurement) ความเที่ยงของ

สารสนเทศควรได้รับการพัฒนาหรือเลือกใช้ ในลักษณะที่ทำให้เกิดความมั่นใจว่าสารสนเทศที่ได้รับมีความเชื่อถือได้หรือมีความเที่ยงเพียงพอ

4.7 สารสนเทศที่เป็นระบบ (Systematic Information) ในการประเมินนั้น

สารสนเทศที่ได้รับการรวบรวม ประมวลผลและรายงาน จะต้องเป็นสารสนเทศที่ผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ

4.8 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Analysis of Quantitative Information)

ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้ในการประเมิน ควรได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้คำตอบจากการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Analysis of Qualitative Information)

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้ในการประเมิน ควรได้รับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้คำตอบจากการประเมินที่มีความน่าเชื่อถือ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

4.10 การสรุปผลอย่างสมเหตุสมผล (Justified Conclusions) การสรุปผล

จากการประเมิน ควรจะสมเหตุสมผล เพื่อให้ผู้นำไปใช้สามารถเข้าใจการสรุปผลได้

4.11 รายงานที่ชัดเจน เป็นปรนัย (Impartial or Objective Reporting) ใน

การรายงานการประเมินควรมีการป้องกันมิให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความคลาดเคลื่อน อันเนื่องมาจากความรู้สึกส่วนตัวหรือความลำเอียง เพื่อให้การรายงานการประเมินได้สะท้อนถึงข้อค้นพบจากการประเมินด้วยความยุติธรรม

อุทุมพร จามรมาน (2541: 23) กล่าวว่า การตรวจสอบรูปแบบควร

ตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ

1. การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผล

ระหว่างตัวแปร

2.การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งการประมาณค่านี้สามารถประมาณข้ามกาลเวลา กลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ หรืออ้างอิงกลุ่มตัวอย่างไปหาประชาชนก็ได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบ 2 ข้อนี้

- การสร้างรูปแบบใหม่
- การปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิม

ทั้งนี้การจะนำรูปแบบไปใช้จะต้องมีการทดสอบรูปแบบก่อน โดยเลือกการทดสอบรูปแบบที่เหมาะสม และสอดคล้องกับประโยชน์ที่จะนำรูปแบบไปใช้เพื่อเป็นการรับรองคุณภาพและความน่าเชื่อถือของรูปแบบนั้น

แนวคิดการสร้างรูปแบบ

วิลเลอร์ (Willer. 1976: 83) ได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างรูปแบบโดยทั่วไปประกอบด้วย 1) การสร้างรูปแบบ (Construct) 2) การหาความตรง (Validity)

คีฟ (Keeves. 1988: 560) เสนอการสร้างรูปแบบโดยการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ ๆ และเมื่อมีการสร้างรูปแบบแล้ว การพัฒนารูปแบบที่มีอยู่เดิมก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

1.รูปแบบ ควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดาทั่วไปนั้น ก็มีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2.รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3.รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4.รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่

บุญชม ศรีสะอาด (2557: ออนไลน์) อธิบายว่า การสร้างรูปแบบนั้นผู้วิจัยต้องสร้างรูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมติฐานโดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกัน หรือเรื่องอื่น ๆ และนำผลการศึกษามากำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือลำดับ

ก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบนั้นจะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ รวมทั้งการศึกษาค้นคว้ามากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบเป็นอย่างยิ่ง หรือผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อนแล้ว แล้วปรับปรุงโดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีหรือทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อย แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยประกอบกันขึ้นมาเป็น โครงสร้างของรูปแบบได้

นอกจากนี้ สมาน อัสวภูมิ (2549: 15) เสนอแนวคิดและแนวทางในการพัฒนารูปแบบไว้ดังนี้

1. การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับหลักการและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบการสร้างรูปแบบ ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยวิธีสำรวจความคิดเห็น หรือ การศึกษาภาคสนาม

2. การนำเสนอรูปแบบ การออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ ในขั้นนี้ยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสนำเสนอเพื่อพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น การนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาและประเมินในรูปของแบบสอบถาม หรือ การประชุมสัมมนาการนำรูปแบบให้ผู้ปฏิบัติประเมินความเป็นไปได้ ตลอดจนการให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

3. การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการทั้งสามส่วนคือการศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ การนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ส่วนจะมีการใช้ที่รอบนั้นขึ้นอยู่กับโครงการวิจัย และทำการรายงานผลการทดลองใช้

สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต ผลลัพธ์ สภาพแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดเอาไว้ โดยต้องแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆนำไปสู่การพยากรณ์ อธิบายถึงโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผล และนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ๆ รูปแบบที่ดีต้องทดสอบหรือตรวจสอบก่อนนำไปใช้จริงได้ เพื่อความถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับการนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อำนาจ เย็นสบาย (2548: 70 - 85) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านหอคิลปี โดยศึกษาและสำรวจข้อมูลจากหอคิลปีในประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกาและหอคิลปี ในประเทศไทย พบว่า ปัญหาเบื้องต้นของหอคิลปี พิพิธภัณฑ์ศิลปะ

คือ ไม่สามารถเติบโตได้ เนื่องจากข้อจำกัดเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารประเทศ โดยเป็นปัญหาในเรื่องของโครงสร้างที่ต้องใช้เวลาและยุทธวิธีในการทำให้เป็นประเด็นสาธารณะ ประเด็นคุณภาพชีวิต ประเด็นทางการเมือง หรือให้เกิดจากความต้องการของชุมชนเป็นฐาน หอศิลป์ควรสร้างบทบาทและสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความเคลื่อนไหว มีชีวิตชีวาทั้งนิทรรศการ การให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ควรมีการจัดการแบบมืออาชีพด้วยคนที่มีฐานความรู้จริง ตามองค์ประกอบของมาตรฐานหอศิลป์ ตลอดจนระบบการบริหารที่ไม่อยู่ในกรอบของระบบราชการแบบตายตัว ทั้งยังต้องมีฐานคิดที่ยอมรับความหลากหลายทางอัตลักษณ์ ควรดำเนินการภายใต้องค์กรสนับสนุนที่หลากหลายทั้งโดยงบประมาณของรัฐและเอกชน และต้องเป็นแหล่งสะท้อนความคิด การเคลื่อนไหวทางความคิด เป็นพื้นที่เปิดให้มีบรรยากาศการวิพากษ์ ศิลปวัฒนธรรมในสังคมเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

พิศรวาส ภูทอง และอัมพวัลย์ วิศวรนิรันดร์ (2559: 2 - 221) ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาหอศิลป์วัฒนธรรมพบว่า รูปแบบการจัดการหอศิลป์วัฒนธรรมทั้งสองแห่ง มีดังนี้

1.ภารกิจและการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมโดยอธิการบดีได้มอบอำนาจให้ ผู้บริหารลำดับรองลงมาเป็นผู้ดูแล และมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันบริหารงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีกิจกรรมภายในที่ดำเนินการเองและการให้บริการเข้าใช้อาคารสถานที่ โดยรายได้จากการให้บริการเข้าใช้สถานที่จะนำส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดและมีระเบียบการเบิกจ่ายเงินของมหาวิทยาลัย

2.การสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานเป็นเครือข่ายศิลปินและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน

3. ทูตทางชุมชน สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานของ หอศิลป์วัฒนธรรมแต่ละแห่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้แนวทางการดำเนินงานหอศิลป์วัฒนธรรมที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน มียุทธศาสตร์การบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม และบริหารสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศในเชิงรุก ควรมีกลยุทธ์เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมดำเนินงานทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะเครือข่ายของสถาบันการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558

ธิดารัตน์ นาคบุตร (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ สาขาทัศนศิลป์ : กรณีศึกษาคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี โดยทำการศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน และสร้างแบบจำลองการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ในด้านการบริหารจัดการองค์กรมีการดำเนินนโยบายและวัตถุประสงค์โดยภาพรวมในระดับดี แต่ขาดความพร้อมในเรื่องของสถานที่ ครูภัณฑ์ งบประมาณ และบุคลากรที่จะเข้ามาดำเนินการควรเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และควรมีรูปแบบกิจกรรมของศูนย์สู่ชุมชน โดยการปลูกฝังความรู้ความเข้าใจทางด้านศิลปะแก่เยาวชน โดยเน้นเรื่องศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แสดงถึงเอกลักษณ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม

จรัสวัฒน์ พระสันต์และ วิรุณ ตั้งเจริญ (2542: 25 - 36) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศิลปกรรมท้องถิ่น:กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า การพัฒนารูปแบบ ภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศิลปกรรมท้องถิ่นเป็นการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดด้านการมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน การมีส่วนร่วมสามารถจำแนกได้ 4 ระดับประกอบด้วย

1. ด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยร่วมกับชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายด้านหลักสูตร เนื้อหากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งวางแผนร่วมกัน
2. ด้านการวิจัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านวิจัยศิลปกรรมท้องถิ่น โดยวางแผนและกำหนดโครงสร้างเพื่อดำเนินการวิจัยในลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และค้นหาค้นหาองค์ความรู้ใหม่
3. ด้านบริการวิชาการได้กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเป็นการดำเนินการ โครงการในระดับปฏิบัติในรูปของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานข้อมูลและตอบสนอง ความต้องการของชุมชน
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีการกำหนด วิสัยทัศน์และนโยบาย โครงสร้างของภารกิจเพื่อจัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการตามงานและโครงการ ของมหาวิทยาลัย

ณิชาภัทร จาวิสูตร (2557: 45) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อ เสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนิสิตสโมสรนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า นิสิตมีความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมในระดับมาก โดยเฉพาะนิสิตที่ศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เนื่องจากการศึกษาในด้าน

วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ทำให้หนีห่างไกลจากเรื่องของศิลปวัฒนธรรม ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของศิลปวัฒนธรรมที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์การเรียนรู้ในสาขาของตนเอง รวมถึงหนีห่างในสาขาวิชาอื่นยังมีความสามารถไม่เพียงพอที่จะจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์ นอกเหนือจากการสืบสานอนุรักษ์

สมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยูปถัมภ์ (2557: 93 – 110) ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งเองโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินงานการอนุรักษ์ สืบสานและสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมโดยสร้างกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและเผยแพร่ด้านศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพียงบางส่วน แม้ว่ามหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่การดำเนินการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งจากการวิเคราะห์รายละเอียดของปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นสาเหตุ หรือเงื่อนไขสำคัญที่มีต่อภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า การทำงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมขาดความชัดเจนทางนโยบายและกรอบการดำเนินงานกว้างเกินไป ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถพัฒนาไม่ต่อเนื่องรวมไปถึงการกำหนดกลยุทธ์ที่ไม่ทันกระแสโลกาภิวัตน์ อีกประเด็นสำคัญของการดำเนินการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ ต้องร่วมกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมที่เป็นระบบบนพื้นฐานของการสร้างและใช้เครือข่ายทางสังคม พัฒนาเครือข่ายศิลปวัฒนธรรมที่เป็นระบบ การสร้างกลไกการติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานคุณภาพ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม หรือหัวหน้าโครงการต่าง ๆ ร่วมกับตัวแทนของชุมชนท้องถิ่น

ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุดวัฒน์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่เห็นความสำคัญ และไม่เข้าใจบทบาทภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภารกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยกว่าภารกิจด้านอื่น ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาควรบริหารจัดการองค์กรหน่วยงานให้มีระบบชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน งบประมาณ มีบุคลากร

ที่มีวุฒิและประสบการณ์ที่ตรงกับสายงาน มีการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ธัญรัตน์ จันทร์ปลั่ง (2550: 287) ที่ได้ศึกษาวิวัฒนาการภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย (พ.ศ.2459 – 2549) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ให้ความสำคัญกับภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบการจัดรายวิชาทางด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นวิชาพื้นฐานสำหรับนิสิต นักศึกษาทุกคน การสร้างให้มีศิลปวัฒนธรรมในวิถีชีวิตมหาวิทยาลัย จัดให้มีโครงการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม รวบรวม บันทึกเรื่องราว ข้อความรู้ทางวัฒนธรรมไว้เป็นหลักฐานเพื่อการอนุรักษ์และการสืบทอด

สมกมล กาญจนพิบูลย์, สมคิด สุขเอิบ และกล้า สมตระกูล (2561 : 1718) ที่ศึกษาแนวทางและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียน เพื่อความพร้อมต่อการเข้าร่วมเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตรไม่ได้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนหรือประยุกต์ความรู้ในศาสตร์ที่ได้เรียนให้เชื่อมโยงกับกิจกรรมทางวัฒนธรรม และนักศึกษาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมในพื้นที่จริง ทำให้ไม่มีโอกาสได้สัมผัสกับวัฒนธรรมที่อยู่ในพื้นที่ ในรายวิชาของแต่ละสาขาจะเน้นให้ได้ความรู้ในศาสตร์ของตนเป็นหลัก รวมถึงอาจารย์ผู้สอนในแต่ละสาขาที่สอนในเนื้อหาวิชาเอกจะมีความรู้ทางด้านวัฒนธรรมของไทยและประเทศอาเซียนไม่มากนักและไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในการศึกษาเรียนรู้

อัมพวัลย์ วิศวรธีรานนท์ (2556: 180) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรม ในประเด็นตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้บริหารหลักสูตร พบว่า คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและนิสิต นักศึกษา เห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้บริหารหลักสูตรโดยรวม ซึ่งแสดงว่า การมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ สามารถชี้นำสังคม สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนคุณลักษณะทางวิชาการของผู้บริหารหลักสูตรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ชุดิมา สัจจามันท์ และบุญศรี พรหมมาพันธุ์ (2554: 10) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนามาตรฐานตัวชี้วัดการดำเนินงานห้องสมุดมีชีวิต พบว่า มาตรฐานด้านการบริหารจัดการจะต้องคำนึงถึงตัวชี้วัดเรื่องการสร้างเครือข่าย โดยต้องมีการสร้างเครือข่ายห้องสมุดอย่างเป็นทางการ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายกลุ่มสมาชิก/ผู้ใช้บริการ และบริหารจัดการร่วมกับเครือข่ายกลุ่มต่างๆ

ศุภวรรณ อุบลเลิศ (2550) ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาศักยภาพและการพัฒนา รูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยการพัฒนารูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย พบว่า ในการถ่ายทอดฝึกฝน และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาลายเพลงและชุดการแสดง คือ ศิลปินพื้นบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา จัดระบบบริหารจัดการและแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบตามความสามารถ มีระบบระเบียบ มีการประเมินผล และมีงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้ ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบของชนกนารถ ชื่นเชย (2550 : 72-79) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีการดำเนินการวิจัย คือ 1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการศึกษาต่อเนื่องสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. การนำข้อมูลจากการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อพัฒนาเป็นกรอบของรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3. การศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 คน โยใช้เทคนิคเดลฟาย 4. การตรวจสอบประสิทธิภาพและความเหมาะสมของรูปแบบโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ แล้วจึงนำมากำหนดรูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้น

นรภัทร อิมพานิช (2559 : 84) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ และ 3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิ สอดคล้องกัน และนำไปปฏิบัติได้ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

- 1) การบริหารจัดการหน่วยงานส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน
- 2) การบริหารจัดการหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน
- 3) การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาการสอน
- 4) การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาการวิจัย

ศิริกัญญา แก่นทองและคณะ (2559 : 126) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พบว่ารูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์มีองค์ประกอบสำคัญ 3 องค์ประกอบได้แก่

1.ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสูง บุคลากรเข้าใจบริบทพื้นที่และสภาพแวดล้อมทางสังคม แนวทางในการสรรหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน

2.กระบวนการ ประกอบด้วยโครงสร้างการบริหาร การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การบูรณาการสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

3. ผลผลิตประกอบด้วยนักศึกษาเป็นคนที่มีความรู้ในสาขาที่เรียนและนำไปประยุกต์ใช้ได้ และดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

งานวิจัยในต่างประเทศ

แคชชี ฟรีแมน (Kassie Freeman. 1998: ออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาในการอนุรักษ์มรดกและวัฒนธรรมของชาวอเมริกันเชื้อสายแอฟริกัน โดยศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมแอฟริกันอเมริกันในงานวิจัยระดับอุดมศึกษา ปัญหาการวิจัยและกระบวนการค้นคว้าทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของชาวอเมริกันเชื้อสายแอฟริกัน และวัฒนธรรมแอฟริกันอเมริกันกับนโยบายการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อนำมากำหนดนโยบายในการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกับทางวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยพรินซ์ตัน (Princeton University. 2018: ออนไลน์) มีการจัดตั้งศูนย์ศึกษานโยบายศิลปวัฒนธรรม (Center for Arts and Cultural Policy Studies) เพื่อส่งเสริมและสร้างความชัดเจนในเรื่องนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมของชาติ มีการจัดหลักสูตรและกิจกรรมเพื่อฝึกอบรม และสร้างนักวิชาการ รวบรวมข้อมูลวิจัย มีหน้าที่จัดหาทุนสนับสนุนและประสานความร่วมมือ ดำเนินการปรับปรุงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลพื้นฐานทางศิลปะและมนุษยวิทยาเพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าสำหรับนักวิชาการในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยแบรนเดนเบอร์ก เทคโนโลยี คอตตบัส-เซนฟเทนเบิร์ก (Brandenburg University of Technology Cottbus-Senftenberg. 2018: ออนไลน์) เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญในเรื่องศิลปวัฒนธรรมโดยมีการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมในหลักสูตรปริญญาโทสาขามรดกโลก (World Heritage Studies) ซึ่งเป็น

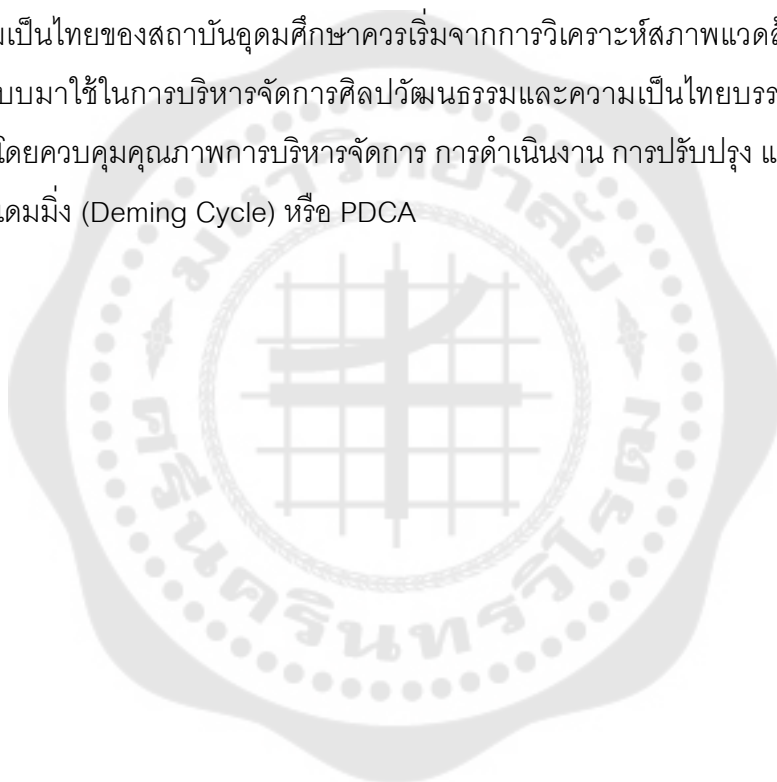
หลักสูตรที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์การยูเนสโก แบ่งเป็น 4 สาขา คือ สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ พื้นฐานโครงสร้างและการปกป้องโบราณสถาน พื้นฐานการปกป้องทัศนียภาพภูมิประเทศ และการจัดการวัฒนธรรม

เสวีย (Xie. 2004) ได้ศึกษาการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ไหหลำ ประเทศจีน (Authenticating Cultural Tourism: Folk Villages in Hainan, China) พบว่า การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่ไหหลำ แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมประจำเผ่าที่สืบทอดต่อกันมา โดยเกาะไหหลำเป็นสถานที่เต็มไปด้วยวัฒนธรรม เก้าแคว่ดั้งเดิม โดยมีการนำเอาวัฒนธรรมของชนเผ่าลี ในเกาะไหหลำ ประเทศจีนมาพัฒนา บริหารจัดการให้เป็นหมู่บ้าน การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม โดยรัฐบาล นักลงทุน นักท่องเที่ยวและกลุ่มชนพื้นเมืองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา แต่กลับพบข้อขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ แม้ว่าวัฒนธรรมจะสวยงาม มีเอกลักษณ์ แต่นักลงทุน และรัฐบาลมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน ซึ่งรัฐบาลและกลุ่มชนพื้นเมืองต้องการรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมดั้งเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีเป็นธรรมชาติและมีเอกลักษณ์

โนบุ คุโรดะ (Kuroda Nobu, 2003) ทำการศึกษาต่อเนื่องเกี่ยวกับการอนุรักษ์มรดกโลก ทางด้านวัฒนธรรม ชุมชนโอฮิงมาจิ หมู่บ้านชิราคาวาโกะและการอนุรักษ์ภูมิทัศน์วัฒนธรรมเป็นเวลา พบว่า ในการดำเนินงานอนุรักษ์ภูมิทัศน์เมืองนั้นอาจสรุปภาพรวมของการดำเนินงานอนุรักษ์ได้ 3 แนวทางดังนี้ 1) การขยายผลการอนุรักษ์ จากจุดในการอนุรักษ์ เป็นกลุ่มมรดกในการอนุรักษ์จากนั้น ขยายการอนุรักษ์ไปยังพื้นที่ภาพรวม 2) การอนุรักษ์และการสร้างใหม่ในพื้นที่เดียวกันเพื่อการฟื้นฟูท้องถิ่น 3) การลดความขัดแย้งระหว่างการอนุรักษ์ภูมิทัศน์เมืองและการฟื้นฟูเศรษฐกิจท้องถิ่น ทั้งนี้ได้ชี้ให้เห็นปัญหาของสภาพการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมของชุมชนโอฮิงมาจิ ถึงแม้ชุมชนจะมีกฎระเบียบในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม แต่กฎระเบียบส่วนใหญ่เน้นการคุ้มครองทรัพยากรสินอาคาร ยังขาดรายละเอียดในเรื่องการคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตชาวบ้านในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ สภาพการอนุรักษ์ในชุมชนโอฮิงมาจินั้นเน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมให้มีความกลมกลืน แต่ขาดการศึกษาเบื้องหลังทางประวัติศาสตร์และความหลากหลายที่เกิดขึ้นในภูมิทัศน์วัฒนธรรม อีกทั้งนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชนมีความขัดแย้งต่อกิจกรรมการอนุรักษ์ ดังนั้นการทบทวนแนวทางในการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมในชุมชนจึงมีความจำเป็นต่อการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน อย่างยั่งยืน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีระบบ เป็นทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มีแนวคิดการบริหารจัดการแบบองค์รวม ส่วนประกอบต่างๆ ของระบบมีความ

เกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกัน เป็นการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์ วิเคราะห์คุณภาพของผลลัพธ์เพื่อนำมาพัฒนา แก้ไข ปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ช่วยให้องค์กรทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส เนื่องจากการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถมองแค่เพียงภายในสถาบันอุดมศึกษาได้ เพราะศิลปวัฒนธรรมเป็นเรื่องของวิถีชีวิต ชุมชน สังคม ชาติและนานาชาติซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบโดยตรง ดังนั้นการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาควรเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร และนำทฤษฎีระบบมาใช้ในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยควบคุมคุณภาพการบริหารจัดการ การดำเนินงาน การปรับปรุง แก้ไขอย่างเป็นระบบ ด้วยวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

- ผู้ให้ข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง จำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดลแห่งละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวน 1 คน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 1 คน

1.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

- ผู้ให้ข้อมูลจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 5 คน ได้แก่ รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ

ที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวน 1 คน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวน 2 คน

1.3 ขั้นตอนที่ 3 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ได้แก่ คณาจารย์ บุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง จำนวน 39,039 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีวรุฒิเอกะกุล, 2543) จำนวนทั้งสิ้น 380 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.สำรวจข้อมูลของประชากรจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ คือ สารสนเทศอุดมศึกษา แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling Frame) โดยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยตรง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล

2.การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างใน ชีวรุฒิเอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยให้มหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) โดยมีบุคลากรในแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 380 คน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	บุคลากร	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4,014	39
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	10,340	101
มหาวิทยาลัยศิลปากร	1,673	16
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	1,129	11
มหาวิทยาลัยมหิดล	21,883	213
รวม	39,039	380

2. การสร้างเครื่องมือ

การศึกษาในระยะที่ 1 จัดทำเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

2) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1) มากำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตเนื้อหา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วมเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2 ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

1) ประมวลประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วมเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญโดยเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรม และผู้มีความรู้ในเรื่องของสถิติการวิจัย จำนวน 5 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และทำการวิเคราะห์เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ที่อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มาใช้เป็นข้อคำถาม และปรับแก้การใช้ภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วมพิจารณา ได้ข้อคำถาม จำนวน 97 ข้อ

4) นำผลที่ได้จากข้อ 3) ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากคณะกรรมการเครือข่ายกิจกรรมทางวัฒนธรรมระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย

เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยการทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180) แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach. 1984: 161) โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986

5) เมื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่อที่ปรึกษาปริญญาโท หลังจากนั้นก็ให้นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

3. ลักษณะของเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนศึกษาความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ยึดตามทฤษฎีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของสภาพการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

3.2 เครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บข้อมูลศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าเฉลี่ยตามบุญชม ศรีสะอาด (2541: 161) ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนน 4.51 5.00- หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.51 4.50- หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมาก

คะแนน 2.51 3.50- หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.51 2.50- หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อย

คะแนน 1.00 1.50- หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็นเพิ่มเติมให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงอธิการบดีทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อศึกษาความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขอสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแต่ละ 1 คน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา แต่ละ 1 คน

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกและนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.3 ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงอธิการบดีทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อขอเก็บข้อมูลสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์ และบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวน 380 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 380 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

4.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในสถาบันอุดมศึกษาด้วยวิธี Town Matrix เพื่อนำข้อมูลไปใช้สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ด้าน เพื่อตัดตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ในระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ของตัวแปรในแต่ละด้าน โดยเลือกตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ ($\leq$) 0.800 มายกร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วมเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

1.2 ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยนำผลที่ได้จากการร่างรูปแบบในขั้นตอนที่ 1 มาใช้เป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ศึกษาข้อคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา การจัดการองค์การทางวัฒนธรรม จำนวน 7 คน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การ ทางศิลปวัฒนธรรม โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม และ
- 2) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ
- 3) มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

2. การสร้างเครื่องมือ

2.1 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์และดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้แนวคิดการพัฒนาแบบเชิงข้อความของคีฟส์ (Keeves 1988 : 561-565) และแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2557: ออนไลน์) ในการร่างรูปแบบ และแบบสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยมีเนื้อหาประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

2.2 นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา และแบบสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.3 นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา และแบบสนทนากลุ่มไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

2.4 ประมวลประเด็นสำคัญจากการดำเนินการสนทนากลุ่มมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

2.5 ได้รูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาจากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

3.ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยเป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเรียนเชิญสนทนากลุ่ม

4.2 ผู้วิจัยส่งข้อมูลสารสนเทศและประเด็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ.2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนนี้เป็น การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวล สรุปผลและวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาในระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากระยะที่ 2 โดยมีการดำเนินการดังนี้

1.การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้อำนวยการบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม หรือเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการองค์การทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง แห่งละ 10 คน จำนวน 50 คน

2.การสร้างเครื่องมือ

2.1นำรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากระยะที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) (Likert. 1932 : 1-55) เพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

2.2นำแบบสอบถามฯ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและปริญญาตรี และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและปริญญาตรีเพื่อนำไปเก็บข้อมูลในขั้นตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

2.3นำแบบสอบถามฯ ไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่มีอำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้อำนวยการบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม หรือเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการองค์การทางวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์หาค่าความเหมาะสมของรูปแบบโดยการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยกับเกณฑ์การคัดเลือกตามที่ผู้วิจัยกำหนด โดยใช้การทดสอบที (One sample t-test) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

3.ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อ รูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) (Likert. 1932 : 1-55) ซึ่งได้กำหนดค่านำหนักคะแนนตามระดับของความคิดเห็น ดังนี้

5	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก
3	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย
1	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยตามบุญชม ศรีสะอาด (2541: 161) ในการพิจารณา ดังนี้

คะแนน 4	5.00-51.	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
คะแนน 3	4.50-51.	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก หมายถึง
คะแนน 2	3.50-51.	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
คะแนน 1	2.50-51.	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย
คะแนน 1	1.50-00.	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

4.1 ขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง เพื่อให้อธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรม ผู้อำนวยการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอธิการบดี รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา โดยเลือกเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการทดสอบที (One sample t-test) (Ferguson. 1981: 180) มาสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ของสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมสัญลักษณ์สถิติที่ใช้ในการวิจัยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของการมีนัยสำคัญทางสถิติ
X...	แทน	ตัวแปรที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 คน พบว่า

1.1 จุดแข็งของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การนำต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษามีใช้เป็นจุดเด่นในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดูแลด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นที่ปรึกษาในการบริหารจัดการ มีการส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีส่วนร่วม ได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการสร้างหอประวัติของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และยังมีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอื่นๆ เช่น พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์

1.2 จุดอ่อนของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการที่ยังไม่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ บุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มียังไม่เพียงพอ บุคลากรที่

ปฏิบัติงานเดิมยังขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงการให้ความสำคัญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในระดับผู้บริหาร บุคลากร นิสิต นักศึกษา ยังไม่มากเท่าที่ควรทุนสนับสนุนงานวิจัยและการจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมยังไม่เพียงพอ

1.3 โอกาสของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นพื้นฐาน ประกอบกับในปัจจุบันมีนักวิชาการ บุคลากรที่มีความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมมีมากขึ้นจากการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรด้านวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา มีเครือข่ายทางศิลปวัฒนธรรม และเครือข่ายของศิลปินเกิดขึ้นมาก ทั้งยังมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ส่งผลให้เผยแพร่ สื่อสารข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้มากขึ้น มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย รวมถึงโอกาสในการการสร้างรายได้ เพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้

1.4 อุปสรรคของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ทักษะ ค่านิยมของคนในชุมชน สังคมเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้ประสบความสำเร็จ สังคม ชุมชนเห็นว่าศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นเรื่องไกลตัว เข้าถึงยาก เข้าใจยาก ทั้งนี้การทำงานร่วมกับชุมชนในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมักจะไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน สังคมเท่าที่ควร และยังรวมไปถึงการหลงใหลของศิลปวัฒนธรรมต่างชาติทั้งชาติตะวันตกและชาติตะวันออกที่มีอิทธิพลต่อเยาวชน และสังคมมาก ซึ่งส่งผลให้ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยถูกลืม หรือถูกกลืนไปกับวัฒนธรรมต่างชาติได้ง่าย

จากการสัมภาษณ์ สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ดังแสดงในภาพประกอบ 9-10

จุดแข็ง (Strengths) - การนำต้นทุนทางวัฒนธรรมที่สถาบันมีอยู่มาเป็นจุดเด่นในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - มีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดูแลด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นทีปรึกษาในการบริหารจัดการ - มีการส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วม ได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - มีหอประวัติของสถาบันมีแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เช่น พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์	จุดอ่อน (Weaknesses) - บุคลากรไม่เพียงพอ และยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - การบริหารจัดการที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ - ผู้บริหาร บุคลากร นิสิต นักศึกษา ไม่ให้ความสำคัญอยู่ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - การจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมไม่เพียงพอและทุนสนับสนุนงานวิจัยไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunities) - นโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมของรัฐบาล - นักวิชาการ บุคลากรที่มีความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมมีมากขึ้น - เครือข่ายทางศิลปวัฒนธรรม และเครือข่ายของศิลปินมีมากขึ้น - ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี - ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ง่าย - การสร้างรายได้ การเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น - ภูมิปัญญาท้องถิ่น	อุปสรรค (Threats) - ทัศนคติ ค่านิยมของชุมชน สังคม เห็นว่าศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นเรื่องไกลตัว เข้าถึงยาก เข้าใจยาก - ไม่ได้รับความร่วมมือจากชุมชน สังคม - การหลงใหลของศิลปวัฒนธรรมต่างชาติ

ภาพประกอบ 9 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการทุกส่วน เพื่อให้ชุมชนเกิดความรู้สึกสำคัญเพื่อลดปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือ และทัศนคติ - ส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่ถูกต้อง ใช้เป็นฐานในการประยุกต์ศิลปวัฒนธรรมให้ร่วมสมัย เป็นสากล - การบูรณาการเรียนรูระหว่างศิลปวัฒนธรรมและความบันเทิง และศิลปวัฒนธรรมต่างชาติ	กลยุทธ์เชิงรุก (SO) - นำนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมของรัฐบาลเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - มีหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบดูแลด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และทำหน้าที่ฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพบุคลากร - มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นพี่เลี้ยง โดยสามารถหาผู้เชี่ยวชาญได้หลากหลายมากขึ้นในปัจจุบัน - ส่งเสริมให้มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา องค์กรเอกชน ชุมชนเพื่อนำบุคลากร หรือองค์ความรู้มาใช้ในการพัฒนา กลับไปสร้างคุณค่า และมูลค่าแก่ชุมชน ส่งเสริมนิสิต นักศึกษา บุคลากร คณาจารย์นำเสนอผลงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา - นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม และเพิ่มคุณค่าและมูลค่าแก่ศิลปวัฒนธรรมชุมชน
กลยุทธ์เชิงรับ (WT) - ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากร นิสิตทำงานร่วมกับชุมชน ทำวิจัยเพื่อพัฒนาศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน - ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชนเพื่อทุนสนับสนุนงานวิจัย	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) - สร้างเครือข่ายทางศิลปวัฒนธรรมที่ชัดเจน เข้มแข็ง และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันในเครือข่าย - ร่วมมือกับชุมชนเพื่อดำเนินงานวิจัยที่สร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชน - จัดอบรมบุคลากรที่ขาดความรู้อย่างสม่ำเสมอ - สื่อสารความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยอาศัยช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลาย และใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย

ภาพประกอบ 10 การวิเคราะห์กลยุทธ์จากสภาพแวดล้อมองค์กร (TOWS Matrix)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 380 ชุด ได้รับกลับคืนมา 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไปได้ ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ สังกัดสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	108	28.42
1.2 หญิง	272	71.58
รวม	380	100.00
2. สถานับัน		
2.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	101	26.58
2.2 มหาวิทยาลัยมหิดล	213	56.05
2.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	39	10.26
2.4 มหาวิทยาลัยศิลปากร	16	4.21
2.5 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	11	2.90
รวม	380	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 ผู้บริหาร	3	0.79
3.2 บุคลากรสายวิชาการ	68	17.89
3.3 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	309	81.32
รวม	380	100.00
4. ประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา		
4.1 1-5 ปี	179	47.11
4.2 6-10 ปี	88	23.16
4.3 11-15 ปี	45	11.84
4.4 16 ปีขึ้นไป	68	17.89
รวม	380	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 108 คน ร้อยละ 28.4 เพศหญิง 272 คน ร้อยละ 71.6 ผู้บริหาร 3 คน ร้อยละ 0.8 เป็นบุคลากรสายวิชาการ 68 ร้อยละ 17.9 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 309 คน ร้อยละ 81.3 มีประสบการณ์การทำงานระยะเวลา 1-5 ปี 179 คน ร้อยละ 47.1 ระยะเวลา 6-10 ปี 88 คน ร้อยละ 23.2 ระยะเวลา 11-15 ปี 45 คน ร้อยละ 11.8 และระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป 68 คน ร้อยละ 17.9 โดยมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.44	0.47	ปานกลาง
2	การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.54	0.74	มาก
3	การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.54	0.75	มาก
4	การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.64	0.92	มาก
5	การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.46	0.84	ปานกลาง
6	การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.52	0.89	มาก
7	การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.46	0.91	ปานกลาง
8	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.48	0.94	ปานกลาง
9	การจัดพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.49	0.88	ปานกลาง
10	การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.38	0.88	ปานกลาง
11	การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.58	0.93	มาก
รวม		3.50	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 3.44$ S.D. = 0.47, $\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.84, $\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.91, $\bar{X} = 3.48$ S.D. = 0.94, $\bar{X} = 3.49$ S.D. = 0.88 และ $\bar{X} = 3.38$ S.D. = 0.88 ตามลำดับ) สำหรับด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$ S.D. = 0.74, $\bar{X} = 3.54$ S.D. = 0.75, $\bar{X} = 3.64$ S.D. = 0.92, $\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.89 และ $\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.93 ตามลำดับ)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบัน (X1)	3.36	0.65	ปานกลาง
2. ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X2)	3.49	0.84	ปานกลาง
3. บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X3)	3.42	0.83	ปานกลาง
4. สถาบันให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (X4)	3.50	0.82	ปานกลาง
5. บุคลากรในสถาบันรับทราบแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทิศทางเดียวกัน (X5)	3.40	0.92	ปานกลาง
รวม	3.44	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ
สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการ ดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X6)	3.61	0.90	มาก
2. มีการกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X7)	3.64	0.94	มาก
3. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปะและวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X8)	3.76	0.99	มาก
4. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X9)	3.71	0.96	มาก
5. มีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน (X10)	3.63	1.00	มาก
6. มีระบบกำกับ ติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอ (X11)	3.31	0.90	ปานกลาง
7. มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัย (X12)	3.32	0.94	ปานกลาง
8. มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน (X13)	3.34	0.90	ปานกลาง
9. มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ (X14)	3.44	0.92	ปานกลาง
10. การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม (X15)	3.60	0.84	มาก
11. มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (X16)	3.38	0.96	ปานกลาง
12. มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X17)	3.55	0.95	ปานกลาง
13. ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่กำหนดขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้ (X18)	3.63	1.01	ปานกลาง
รวม	3.54	0.74	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการวางแผน และนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 11 ข้อ 12 และข้อ 13 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีการกำหนดหน่วยงาน หรือบุคลากรเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน (X19)	3.76	0.91	มาก
2. มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน (X20)	3.73	1.02	มาก
3. มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (X21)	3.50	0.97	ปานกลาง
4. การสรรหาบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X22)	3.49	1.03	ปานกลาง
5. บุคลากรที่ได้รับการสรรหามีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X23)	3.42	0.98	ปานกลาง
6. บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X24)	3.50	0.98	ปานกลาง
7. มีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร (X25)	3.40	1.01	ปานกลาง
8. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง (X26)	3.45	1.02	ปานกลาง
รวม	3.54	0.75	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X27)	3.80	1.04	มาก
2. มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (X28)	3.44	0.98	ปานกลาง
3. มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X29)	3.64	1.06	มาก
4. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามความถนัดของสถาบัน (X30)	3.48	1.18	ปานกลาง
5. มีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยดั้งเดิมอย่างเหมาะสม (X31)	3.54	1.02	มาก
6. มีการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X32)	3.90	0.96	มาก
รวม	3.64	0.92	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 2 และข้อ 4 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X33)	3.49	1.12	ปานกลาง
2. มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน (X34)	3.50	0.95	ปานกลาง
3. มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์และนิสิต นักศึกษา (X35)	3.52	0.93	มาก
4. มีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดความรู้ (X36)	3.44	0.90	ปานกลาง
5. มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแขนงต่างๆ (X37)	3.44	0.92	ปานกลาง
6. มีกระบวนการให้บุคลากรเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง (X38)	3.31	0.95	ปานกลาง
7. มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง (X39)	3.50	0.90	ปานกลาง
8. ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น (X40)	3.48	1.01	ปานกลาง
9. สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง (X41)	3.50	1.08	ปานกลาง
รวม	3.46	0.84	ปานกลาง

จากตาราง 10 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 3 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนท้องถิ่น (X42)	3.50	1.10	ปานกลาง
2. สถาบันมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่ม (X43)	3.50	1.08	ปานกลาง
3. มีการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น (X44)	3.41	1.09	ปานกลาง
4. มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น (X45)	3.43	0.86	ปานกลาง
5. มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา (X46)	3.50	0.99	ปานกลาง
6. สนับสนุน ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X47)	3.66	1.10	มาก
7. ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ ห่วงเห่นศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X48)	3.62	1.00	มาก
8. สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง (X49)	3.50	1.02	ปานกลาง
9. มีมาตรการส่งเสริมให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X50)	3.51	1.02	มาก
10. เปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น (X51)	3.57	1.04	มาก
รวม	3.52	0.89	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 8 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีแผนการดำเนินงานวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน (X52)	3.52	1.05	มาก
2. มีกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X53)	3.64	1.07	มาก
3. มีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X54)	3.54	1.10	มาก
4. มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X55)	3.30	1.15	ปานกลาง
5. มีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X56)	3.42	1.02	ปานกลาง
6. มีการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ (X57)	3.29	1.07	ปานกลาง
7. มีการพัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้ (X58)	3.41	0.94	ปานกลาง
8. นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปบริการวิชาการแก่ชุมชน (X59)	3.49	1.00	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
9. มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยต่อสาธารณชน (X60)	3.60	0.97	มาก
10. งานวิจัยสามารถสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในภาคชุมชน และภาคเศรษฐกิจ (X61)	3.46	1.02	ปานกลาง
รวม	3.46	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 9 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษา (X62)	3.64	1.08	มาก
2. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ (X63)	3.50	1.09	ปานกลาง
3. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างชาติ (X64)	3.46	0.99	ปานกลาง
4. มีศูนย์กลางในการดำเนินงานประสานความร่วมมือ (X65)	3.47	1.08	ปานกลาง
5. มีระบบการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน (X66)	3.47	1.10	ปานกลาง

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
6. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ (X67)	3.46	1.12	ปานกลาง
7. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายความร่วมมือ (X68)	3.48	1.10	ปานกลาง
8. มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X69)	3.29	1.22	ปานกลาง
9. มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X70)	3.51	1.06	มาก
10. มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X71)	3.49	1.09	ปานกลาง
รวม	3.48	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 13 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 1 และข้อ 9 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. มีแผนการจัดแสดง การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง (X72)	3.58	0.99	มาก
2. มีการจัดแสดงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ (X73)	3.54	1.03	มาก
3. มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้(X74)	3.64	1.03	มาก
4. มีองค์ความรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้ชม (X75)	3.54	1.05	มาก
5. มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย (X76)	3.56	1.05	มาก
6. มีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X77)	3.49	1.02	ปานกลาง
7. จัดสถานที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X78)	3.49	1.02	ปานกลาง
8. บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย (X79)	3.08	1.31	ปานกลาง
รวม	3.49	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 อยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจน (X80)	3.68	1.00	มาก
2. มีการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ (X81)	3.39	0.94	ปานกลาง
3. มีการจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างเพียงพอ (X82)	3.47	0.93	ปานกลาง
4. มีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน (X83)	2.49	1.18	น้อย
5. มีระบบการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ (X84)	3.62	1.08	มาก
6. มีการกำกับติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง (X85)	3.63	1.02	มาก
รวม	3.38	0.88	ปานกลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อ 1 ข้อ 5 ข้อ 6 อยู่ในระดับมาก และข้อ 4 อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	n = 380		ระดับการดำเนินงาน
	$\bar{x}$	S.D.	
1. สถาบันมีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย(X86)	3.63	1.01	มาก
2. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชน (X87)	3.63	1.06	มาก
3. มีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัย (X88)	3.66	1.14	มาก
4. มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย (X89)	3.50	1.11	ปานกลาง
5. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย (X90)	3.63	1.07	มาก
6. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในระดับนานาชาติ (X91)	3.49	1.06	ปานกลาง
7. มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (X92)	3.48	1.17	ปานกลาง
รวม	3.58	0.93	มาก

จากตาราง 16 แสดงว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมและรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ข้อ 4 ข้อ 6 และข้อ 7 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านความสำคัญของ
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและ		Correlations				
ความเป็นไทย	X1	X2	X3	X4	X5	
X1	1					
X2	.127**	1				
X3	.126**	.052**	1			
X4	.225**	.162**	.114**	1		
X5	.173**	.205**	.048**	.380**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ตัวแปรด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้ง 5 ตัว รวม 15 คู่ มีพหุสัมพันธ์ระหว่าง .048 - .308 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X4 – X5 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 แสดงว่าตัวแปรไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเองมากจนเกินไป

ตาราง 18 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความงามเป็นไทย
เป็นรายด้าน

ด้านการวางแผนและ นโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม และความงามเป็นไทย																	
		X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18			
X6	1																
X7	.681**	1															
X8	.674**	.915**	1														
X9	.596**	.856**	.817**	1													
X10	.489**	.745**	.667**	.708**	1												
X11	.401**	.540**	.533**	.569**	.623**	1											
X12	.444**	.638**	.639**	.587**	.544**	.500**	1										
X13	.425**	.499**	.573**	.424**	.472**	.436**	.448**	1									
X14	.403**	.400**	.474**	.367**	.373**	.333**	.460**	.580**	1								
X15	.586**	.764**	.772**	.712**	.656**	.528**	.543**	.494**	.437**	1							
X16	.443**	.544**	.586**	.477**	.533**	.384**	.358**	.445**	.417**	.671**	1						
X17	.613**	.788**	.824**	.761**	.611**	.588**	.619**	.546**	.495**	.769**	.593**	1					
X18	.627**	.858**	.847**	.798**	.652**	.536**	.678**	.490**	.452**	.781**	.547**	.919**	1				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ตัวแปรด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความงามเป็นไทยทั้ง 13 ตัว รวม 78 คู่ มี
พิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .333 - .919 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X17 - X18 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800
ยกเว้นคู่ X7 - X8, X7 - X9, X7 - X18, X8 - X9, X8 - X18 และ X17 - X18

ตาราง 19 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบ
ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบ		Correlations							
ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย		X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26
X19		1							
X20		.536**	1						
X21		.423**	.375**	1					
X22		.513**	.483**	.604**	1				
X23		.252**	.228**	.501**	.550**	1			
X24		.417**	.420**	.483**	.621**	.427**	1		
X25		.451**	.474**	.514**	.673**	.497**	.595**	1	
X26		.475**	.453**	.571**	.805**	.552**	.648**	.735**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 แสดงว่า ตัวแปรด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทยทั้ง 8 ตัว รวม 36 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .228 - .805 โดยความสัมพันธ์
ระหว่าง X22 – X26 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X22 – X26

ตาราง 20 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	Correlations					
	X27	X28	X29	X30	X31	X32
X27	1					
X28	.734**	1				
X29	.807**	.664**	1			
X30	.763**	.652**	.704**	1		
X31	.807**	.656**	.779**	.681**	1	
X32	.864**	.688**	.874**	.722**	.784	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ตัวแปรด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้ง 6 ตัว รวม 21 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .652 - .874 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X29 – X32 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X27 – X29, X27 – X31, X27 – X32 และ X29 – X32

ตาราง 21 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านการสืบทอด ศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	Correlations								
	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40	X41
X33	1								
X34	.676**	1							
X35	.698**	.696**	1						
X36	.656**	.724**	.828**	1					
X37	.673**	.701**	.860**	.880**	1				
X38	.638**	.647**	.792**	.749**	.800**	1			
X39	.581**	.628**	.742**	.696**	.737**	.660**	1		
X40	.680**	.649**	.787**	.719**	.757**	.702**	.685**	1	
X41	.694	.624**	.793**	.761**	.780**	.682**	.709**	.786**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า ตัวแปรด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้ง 9 ตัวรวม 45 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .581 - .880 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X36 – X37 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X35 – X36, X35 – X38, X36 – X37 และ X37 – X38

ตาราง 22 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	Correlations									
	X42	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X50	X51
X42	1									
X43	.696**	1								
X44	.677**	.829**	1							
X45	.597**	.707**	.761**	1						
X46	.611**	.764**	.752**	.699**	1					
X47	.670**	.861**	.841**	.727**	.821**	1				
X48	.648**	.809**	.795**	.688**	.804**	.894**	1			
X49	.568**	.802**	.738**	.641**	.694**	.785**	.830**	1		
X50	.616**	.781**	.757**	.601**	.781**	.834**	.875**	.766**	1	
X51	.656**	.759**	.731**	.653**	.766**	.833**	.829**	.747**	.850**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 แสดงว่า ตัวแปรด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้ง 10 ตัว รวม 55 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .597 - .875 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X48 – X50 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X43 – X44, X43 – X47, X43 – X48, X43 – X49, X44 – X47, X46 – X47, X46 – X48, X47 – X48, X47 – X50, X47 – X51, X48 – X49, X48 – X50, X48 – X51 และ X50 – X51

ตาราง 23 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา
ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายด้าน

ด้านการวิจัย สร้างสรรค์		Correlations								
พัฒนาต่อยอด	X52	X53	X54	X55	X56	X57	X58	X59	X60	X61
ศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย										
X52	1									
X53	.877**	1								
X54	.766**	.832**	1							
X55	.712**	.747**	.700**	1						
X56	.762**	.799**	.799**	.703**	1					
X57	.676**	.781**	.716**	.670**	.681**	1				
X58	.740**	.786**	.727**	.672**	.750**	.761**	1			
X59	.701**	.748**	.709**	.654**	.685**	.638**	.718**	1		
X60	.772**	.838**	.787**	.701**	.751**	.668**	.785**	.821**	1	
X61	.781**	.839**	.759**	.706**	.790**	.705**	.798**	.848**	.906**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงว่า ตัวแปรด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้ง 10 ตัว รวม 55 คู่ มีพหุสัมพันธ์ระหว่าง .638 - .906
โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X60 – X61 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800
ยกเว้นคู่ X52 – X53, X53 – X54, X53 – X60, X53 – X61, X59 – X60, X59 – X61, X60 –
X61

ตาราง 24 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการสร้างเครือข่าย		Correlations								
ความร่วมมือด้าน	X62	X63	X64	X65	X66	X67	X68	X69	X70	X71
ศิลปวัฒนธรรมและ										
ความเป็นไทย										
X62	1									
X63	.685**	1								
X64	.743**	.677**	1							
X65	.772**	.678**	.864**	1						
X66	.780**	.694**	.794**	.824**	1					
X67	.734**	.670**	.768**	.782**	.798**	1				
X68	.723**	.609**	.717**	.745**	.734**	.687**	1			
X69	.659**	.576**	.699**	.670**	.670**	.662**	.603**	1		
X70	.746**	.674**	.774**	.766**	.748**	.763**	.694**	.691**	1	
X71	.745**	.631**	.754**	.793**	.764**	.744**	.682**	.747**	.852**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 แสดงว่า ตัวแปรด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้ง 10 ตัว รวม 55 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .576 - .864 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X64 – X65 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X64 – X65, X65 – X66, X70 – X71

ตาราง 25 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์แหล่ง/ เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	Correlations							
	X72	X73	X74	X75	X76	X77	X78	X79
X72	1							
X73	.828**	1						
X74	.731**	.802**	1					
X75	.690**	.805**	.896**	1				
X76	.693**	.749**	.835**	.886**	1			
X77	.453**	.518**	.640**	.655**	.674**	1		
X78	.717**	.774**	.696**	.709**	.743**	.588**	1	
X79	.465**	.536**	.516**	.596**	.513**	.448**	.506**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 แสดงว่า ตัวแปรด้านการจัดพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้ง 8 ตัว รวม 36 คู่ มีพหุสัมพันธ์ระหว่าง .448 - .896 โดยความสัมพันธ์ระหว่าง X74 – X75 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X72 – X73, X73 – X74, X73 – X75, X74 – X75, X74 – X76 และ X75 – X76

ตาราง 26 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการจัดการงบประมาณด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายชื่อ

ด้านการจัดการงบประมาณ		Correlations				
ด้านศิลปวัฒนธรรมและ	X80	X81	X82	X83	X84	X85
ความเป็นไทย						
X80	1					
X81	.801**	1				
X82	.774**	.809**	1			
X83	.376**	.376**	.385**	1		
X84	.833**	.849**	.855**	.446**	1	
X85	.808**	.809**	.829**	.411**	.927**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 แสดงว่า ตัวแปรด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย ทั้ง 6 ตัว รวม 21 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .376 - .927 โดยความสัมพันธ์ ระหว่าง X84 – X85 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X80 – X81, X80 – X84, X80 – X85, X81 – X82, X81 – X84, X81 – X85, X82 – X84, X82 – X85, X84 – X85

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของตัวแปร ด้านการประชาสัมพันธ์
เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นรายข้อ

ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	Correlations						
	X86	X87	X88	X89	X90	X91	X92
X86	1						
X87	.717**	1					
X88	.693**	.818**	1				
X89	.519**	.669**	.625**	1			
X90	.617**	.751**	.759**	.628**	1		
X91	.605**	.792**	.780**	.615**	.755**	1	
X92	.570**	.739**	.714**	.574**	.683**	.734**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่า ตัวแปรด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทย ทั้ง 7 ตัว รวม 28 คู่ มีพิสัยสหสัมพันธ์ระหว่าง .519 - .818 โดยความสัมพันธ์
ระหว่าง X86 – X87 มีค่าสูงสุด และไม่มีคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 ยกเว้นคู่ X86 – X87

ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

1. นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์และดำเนินการร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลป วัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านการจัดการ พิพิธภัณฑ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวนทั้งสิ้น 92 ข้อ มาศึกษา ความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 11 ด้าน เพื่อตัดตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า 0.800 (Hair, et al. 2010) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรคู่กันมีความสัมพันธ์กันเองมากจนเกินไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 11 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านการจัดการ งบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีความสัมพันธ์กันเองมากกว่า 0.800 จึงนำ ประเด็นเรื่องงบประมาณไปรวมในด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และนำตัวแปรที่เหลือมาสร้างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา 10 ด้าน จำนวน 49 ข้อ ดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 28 การเปรียบเทียบจำนวนประเด็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
ก่อนและหลังการศึกษาคู่มือสัมพันธ

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็นก่อนการศึกษา	จำนวนประเด็นหลังการศึกษา	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
1	ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5	- เพิ่มเติมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสถาบันอุดมศึกษา - เน้นความเป็นแบบอย่างของผู้บริหารด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้แก่บุคลากร
2	ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	13	8	- การกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายควรกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน - การกำหนดแผน ควรแบ่งเป็นระยะสั้น ระยะยาว
3	ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	8	5	- การสรรหาบุคลากรเพิ่มเติมเรื่องความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
4	ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	6	4	- ควรแยกประเด็นการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ - สอดแทรกการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
5	ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	9	5	- เน้นกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญผู้สนใจ นักศึกษา - กระบวนการ วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ต้องเหมาะสม

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็นก่อนการศึกษาความสัมพัทธ์	จำนวนประเด็นหลังการศึกษาความสัมพัทธ์	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
6	ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นไทย	10	4	- แผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทยควรเป็นแผนงานที่ส่งเสริมทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา - ควรส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาผ่านการสื่อสารองค์กร - ควรส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
7	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทย	10	4	- เน้นประเด็นเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทยท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ - ให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชน
8	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทย	10	5	- เน้นประเด็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน - ความร่วมมือกับต่างประเทศ
9	ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทย	7	5	- การประชาสัมพันธ์ควรเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้
10	ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทย	6	1	- ประเด็นด้านงบประมาณจะนำไปรวมกับการบริหารจัดการด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งเป็นไทย

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความยั่งยืนของ สถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น ก่อนการศึกษา ความสัมพัธ์	จำนวนประเด็น หลังการศึกษา ความสัมพัธ์	ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
11	ด้านการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืน ด้านศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืน	8	3	- คำนี้ถึงมาตรฐานของพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืน - คำนี้ถึงวิธีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สอดคล้องกับองค์ความรู้ นั้นๆ
รวม		92	49	

จากตาราง 30 จำนวนประเด็นก่อนการจัดการศึกษาความสัมพันธ์มี 11 ด้าน จำนวน 92 ประเด็น เมื่อศึกษาความสัมพันธ์แล้ว พบว่า จำนวนประเด็นการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา 10 ด้าน จำนวน 52 ประเด็น โดยประเด็นด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืนไทย เหลือเพียง 1 ประเด็น จึงนำไปรวมกับด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความยั่งยืนไทย

2. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Technique) โดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาที่มีความรู้ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านศิลป วัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา การจัดการองค์การทางวัฒนธรรม จำนวน 7 คน ซึ่งได้ประเด็นทั้ง 52 ประเด็น ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 29 การเปรียบเทียบจำนวนประเด็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ก่อนการสนทนากลุ่ม และหลังการสนทนากลุ่ม

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น ก่อนการสนทนา กลุ่ม	จำนวนประเด็น หลังการ สนทนากลุ่ม	ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม
1	ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทย	5	5	- ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ - ปรับข้อความ : มีการประเมินคุณค่า และ ความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา - เพิ่มเติมการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ ในประเด็น มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
2	ด้านการวางแผนและนโยบายด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	9	7	- ควรแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอก ขับเคลื่อนการดำเนินงาน - การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ต้องสามารถชี้ ทิศทางของนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทย ที่สามารถวัดได้ และทุกคนมีส่วนร่วม - การกำหนดแผนควรมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น		ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม
		ก่อนการสนทนา กลุ่ม	จำนวนประเด็น หลังการ สนทนากลุ่ม	
3	ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	5	5	- จัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทย - เพิ่มเดิมระบบการประเมินผลที่เน้นผลการปฏิบัติที่มี นวัตกรรมใหม่ ผ่านการระดมความคิด การทำงานเป็น ทีม หรือเน้นการให้ความสำคัญต่อคุณภาพและต้นทุน
4	ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทย	4	5	- การบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทยกับการเรียนการสอนควรกำหนดจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ - เพิ่มเติม : การบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยกับการวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาวัฒนธรรม -เพิ่มเติม : การบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยกับการบริการวิชาการให้สอดคล้องต่อ ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น		ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม
		ก่อนการสนทนา	หลังการ สนทนากลุ่ม	
5	ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทย	5	5	- มีการบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบสาน สืบ ทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา - ควรใช้คำว่า สืบสาน สืบทอด
6	ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	4	5	- เพิ่มเติมเรื่องความรู้รับผิดชอบต่อสังคม และดำเนินการ ตอบสนองชุมชน สังคมในเรื่องศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของท้องถิ่น - เพิ่มเติมการเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยของท้องถิ่น - เพิ่มเติมการส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมใน การพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น ตามศาสตร์ของสาขาวิชา

ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น		ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม
		ก่อนการสนทนา กลุ่ม	หลังการ สนทนากลุ่ม	
7	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4	5	- เน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้ เกิดผลงานใหม่ - ควรมีเครือข่ายการวิจัยพัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
8	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5	-
9	ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	3	5	-



ตาราง 29 (ต่อ)

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น		ข้อเสนอแนะจากภาคราชการ
		ก่อนการสนทนา	หลังการ สนทนากลุ่ม	
10	ด้านการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5	- บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลควรเริ่มให้มีความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ของพิพิธภัณฑ์แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - ควรมีการแลกเปลี่ยนแหล่งเรียนรู้ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ
รวม 49 52				
- ควรให้ศิลปินวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์^๕ ที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการอยู่ร่วมกัน การเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน - เพิ่มเสียงของนวัตกรรม				

จากตาราง 29 จำนวนประเด็นก่อนการสนทนากลุ่มมีจำนวน 49 ประเด็น เมื่อสนทนากลุ่มแล้ว พบว่าจำนวนประเด็นการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษามีจำนวน 52 ประเด็น

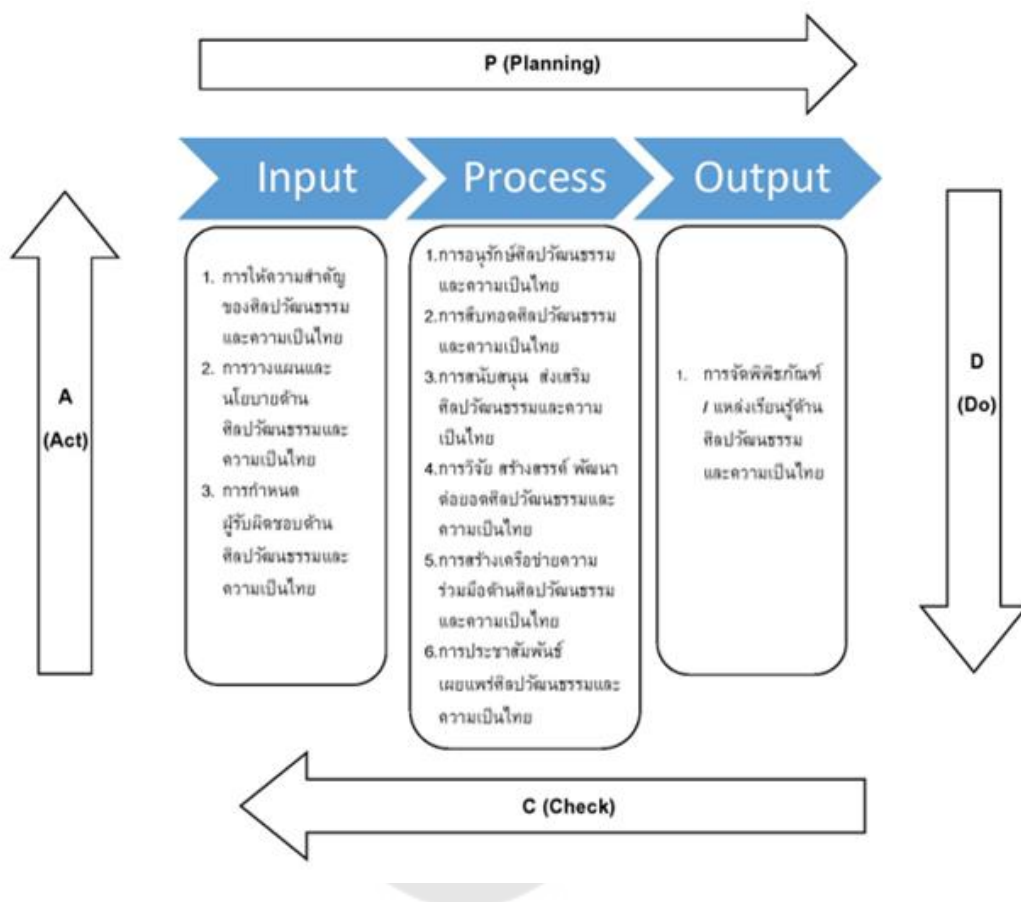
จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในระยะที่ 1 และนำ (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ไปดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Technique) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน สามารถสรุปรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ตามทฤษฎีระบบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) 3 ด้าน 2) กระบวนการ (Processes) 6 ด้าน 3) ผลลัพธ์ (Output) 1 ด้าน และควบคุมด้วยหลักการบริหารการจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA ดังแสดงในภาพประกอบ 11

ทฤษฎีระบบ (System Theory)	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา	วงจรเดมมิง (Deming Cycle)
ปัจจัยนำเข้า (Inputs)	1. การให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	P (Plan) การวางแผน C (Check) การตรวจสอบ ประเมินผล
กระบวนการ (Processes)	1. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 2. การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 3. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 4. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 6. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	D (Do) การปฏิบัติ
ผลลัพธ์ (Outputs)	1. การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	C (Check) การตรวจสอบ ประเมินผล A (Act) การปรับปรุง พัฒนา

ภาพประกอบ 11 (ร่าง) รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา

ระยะที่ 3 ผลประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

จากการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 คน ได้ประเด็นทั้ง 52 ประเด็น สามารถสรุปรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

จากนั้นจึงนำรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาไปประเมินความเหมาะสม ตามความคิดเห็นของผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน จำนวน 50 คน เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยเลือกประเด็นที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 3.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการทดสอบที (One sample t-test)

(Ferguson. 1981: 180) มาสรุปเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 30 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพ และวุฒิการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	46.00
1.2 หญิง	27	54.00
รวม	50	100.00
2. สังกัด		
2.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	10	20.00
2.2 มหาวิทยาลัยมหิดล	10	20.00
2.3 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	10	20.00
2.4 มหาวิทยาลัยศิลปากร	10	20.00
2.5 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	10	20.00
รวม	50	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง	5	10.00
3.2 ผู้แทนระดับคณะ	25	50.00
3.3 ผู้แทนระดับหน่วยงาน	20	40.00
รวม	50	100.00

ตาราง 30 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. วุฒิกการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	6	12.00
4.2 ปริญญาโท	19	38.00
4.3 ปริญญาเอก	25	50.00
รวม	50	100.00

จากตาราง 30 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมาจาก 5 สถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาละ 10 คนส่วนใหญ่เป็นผู้แทนระดับคณะ (ร้อยละ 50.00) และวุฒิกการศึกษาปริญญาเอก (ร้อยละ 50.00)

ตาราง 31 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา	ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับ หน่วยงาน (n = 50)		t	p
		X	S.D.		
1	ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.68	0.22	36.71	.001
2	ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.38	0.26	24.21	.001
3	ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.47	0.35	19.34	.001
4	ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.64	0.28	27.95	.001
5	ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.50	0.26	27.20	.001
6	ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.60	0.30	25.04	.001
7	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.49	0.27	25.56	.001

ตาราง 31 (ต่อ)

ด้าน ที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทยของสถาบันอุดมศึกษา	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
8	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	4.57	0.24	30.14	.001
9	ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	4.54	0.42	17.32	.001
10	ด้านการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.64	0.28	28.84	.001
รวม		4.54	0.19	34.47	.001

จากตาราง 31 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ มีกระบวนการดำเนินงานตั้งแต่ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Processes) ผลลัพธ์ (Output) และควบคุมระบบการบริหารจัดการด้วยวงจรเดมมิ่ง (PDCA) เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพ รู้ถึงปัญหา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขต่อไป เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของรูปแบบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และด้านการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ

ที่	ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ	4.80	0.40	22.58	.001
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า มูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นต้น	4.44	0.58	11.36	.001
3	มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา	4.30	0.46	12.06	.001
4	เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ	4.94	0.24	42.15	.001
5	สื่อสารแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ	4.90	0.30	32.43	.001
รวม		4.68	0.22	36.71	.001

จากตาราง 32 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 4 และข้อ 5 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษากับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ และทุกคนมีส่วนร่วม	4.68	0.47	17.55	.001
2	แต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน	4.70	0.54	15.46	.001
3	วางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการดูแลผลประโยชน์ของกองทุน	4.00	0.72	4.76	.001

ตาราง 39 (ต่อ)

ที่	ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
4	วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียน การสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ ที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์	4.46	0.50	13.34	.001
5	วางระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล ครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ	4.04	0.34	10.78	.001
6	พัฒนาระบบการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษา รับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน	4.34	0.48	12.26	.001
7	กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และ ระยะสั้น	4.50	0.54	12.86	.001
รวม		4.38	0.26	24.21	.001

จากตาราง 33 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อ มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 34 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	กำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยเฉพาะ	4.62	0.78	10.06	.001
2	กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน	4.60	0.49	15.58	.001
3	กำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแต่ละด้าน	4.22	0.42	11.99	.001
4	สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.38	0.56	10.84	.001
5	สร้างกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	4.54	0.50	14.46	.001
รวม		4.47	0.35	19.34	.001

จากตาราง 34 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่าโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.66	0.48	16.99	.001
2	ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.64	0.48	16.48	.001
3	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม	4.58	0.50	15.18	.001
4	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.66	0.48	16.99	.001
5	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ยั่งยืน เพื่อให้เป็นต้นแบบการอนุรักษ์แก่ท้องถิ่น ชุมชน และสังคม	4.64	0.48	16.48	.001
รวม		4.64	0.28	27.95	.001

จากตาราง 35 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 36 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	วางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.84	0.37	25.29	.001
2	สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา	4.48	0.50	13.59	.001
3	สร้างกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้เพื่อสืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา	4.42	0.50	12.90	.001
4	สร้างเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น	4.10	0.30	13.76	.001
5	สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบสาน สืบทอดงานหรือกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่สุ่มร่อง	4.70	0.46	18.18	.001
รวม		4.50	0.26	27.20	.001

จากตาราง 36 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 และข้อ 5 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 37 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	วางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา	4.70	0.54	15.46	.001
2	ส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร	4.58	0.50	15.18	.001
3	สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น	4.74	0.48	17.86	.001
4	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น	4.52	0.54	13.14	.001
5	ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา	4.46	0.50	13.34	.001
	รวม	4.60	0.30	25.04	.001

จากตาราง 37 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 มีความเหมาะสมในระดับมาก และข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 38 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย	4.58	0.50	15.18	.001
2	บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.22	0.50	9.90	.001

ตาราง 38 (ต่อ)

ที่	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
3	สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรม	4.76	0.52	17.08	.001
4	ส่งเสริมการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้	4.54	0.50	14.46	.001
5	นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์ส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.36	0.48	12.40	.001
รวม		4.49	0.27	25.56	.001

จากตาราง 38 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 4 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเปี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	สร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งภายในและ ภายนอกสถาบันอุดมศึกษา	4.82	0.38	23.86	.001
2	กำหนดระบบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย	4.28	0.45	12.00	.001
3	พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการ จัดการเรียนการสอน	4.56	0.54	13.73	.001
4	กำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง เครือข่าย	4.38	0.49	12.54	.001
5	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม	4.82	0.38	23.86	.001
	รวม	4.57	0.24	30.14	.001

จากตาราง 39 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ข้อ 3 และข้อ 5 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

และข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 40 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายชื่อ

ที่	ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	วางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.68	0.47	17.56	.001
2	สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสมทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางสื่อสังคมออนไลน์	4.58	0.50	15.18	.001
3	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางช่องทางที่กำหนด	4.38	0.49	12.54	.001
4	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ	4.50	0.50	13.86	.001
5	จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.58	0.50	15.18	.001
	รวม	4.54	0.42	17.32	.001

จากตาราง 40 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มี ข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 5 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และข้ออื่นๆมีความเหมาะสมในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่า ทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 ค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา กับเกณฑ์ที่กำหนด (3.51) ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นรายข้อ

ที่	ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
1	บุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.48	0.50	13.59	.001
2	พิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการนำเสนอ	4.58	0.50	15.18	.001
3	บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบเพื่อสร้างโอกาส และเพิ่มคุณค่า มูลค่าให้แก่ชุมชน	4.72	0.50	17.23	.001

ตาราง 41 (ต่อ)

ที่	ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	ผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน (n = 50)		t	p
		$\bar{x}$	S.D.		
4	บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นที่ยอมรับ ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ	4.76	0.48	18.55	.001
5	วางระบบประเมินผลการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เกิด นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย	4.64	0.48	16.48	.001
	รวม	4.64	0.28	28.84	.001

จากตาราง 41 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยรวม พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 มีความเหมาะสมในระดับมาก และข้ออื่นๆมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลการทดสอบค่าความเหมาะสมกับเกณฑ์ พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่ และนำเสนอในเชิงบรรยาย ดังแสดงในตาราง

ตาราง 42 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ของ คำตอบ (f)
หน่วยงานต้นสังกัด	
1. สนับสนุนงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในแง่ของการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	10
2. ให้นโยบายในภาพกว้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม	7
3. ทำหน้าที่กำหนดพื้นที่การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้กับสถาบันอุดมศึกษาอย่างชัดเจน เช่น 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย	4
4. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติ เช่น วัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรม 4 ภาค และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ	4
สถาบันอุดมศึกษา	
1. จัดตั้งหน่วยงานดำเนินงานเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	14
2. กำหนดตัวชี้วัดด้านศิลปวัฒนธรรมที่ชัดเจน โดยเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ	10
3. ควรดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน แก้ไขปัญหา พัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงตลอดกระบวนการ	5
4. สื่อสารเกี่ยวกับเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาให้ทั่วถึง และต่อเนื่อง	5

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ของ คำตอบ (f)
หน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา	
1. สนับสนุนการทำวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้เกิดคุณค่า และมูลค่า	17
2. ดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากทุกคณะเป็นกรรมการ	9
3. จัดกิจกรรมเพื่อสื่อสารเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในระดับของนิสิต และบุคลากร	6
4. นำเสนอประเด็นปัญหา ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชน ให้หน่วยงานภายในรับทราบ เพื่อนำประเด็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ กับศาสตร์ความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ	5

จากตาราง 42 แสดงว่าผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงานมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายในภาพกว้างที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม กำหนดพื้นที่การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้กับสถาบัน อุดมศึกษาอย่างชัดเจน เช่น 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ และสนับสนุนงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานดำเนินงานเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ดำเนินงานโดยเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน เพื่อแก้ไขปัญหา พัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และในแง่ของหน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษา ควรดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากทุกคณะเป็นกรรมการ เพื่อประยุกต์ใช้กับศาสตร์ความรู้ในคณะสาขาวิชานั้นๆ กับงานด้านศิลปวัฒนธรรม สนับสนุนการทำวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้เกิดคุณค่า และมูลค่า

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลตามขั้นตอน ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทย ของสถาบันอุดมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยใน
สถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยการ
สัมภาษณ์จากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยใน
สถาบันอุดมศึกษาจำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล แห่งละ 2 คน

1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา จากสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 92 ข้อ โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .986 โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 380 ชุดให้แก่คณาจารย์ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มาร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อใช้เป็นแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยนำรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จากระยะที่ 2 มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ผู้แทนระดับคณะ ผู้แทนระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 50 คน และนำข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มาใช้เป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติของคณาจารย์ บุคลากร สถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต และมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา มีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลป วัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.9 ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.10 ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

1.11 ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย คณาจารย์และบุคลากร เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1)ปัจจัยนำเข้า (Inputs) 2)กระบวนการ (Processes) และ 3)ผลลัพธ์ (Output) รายละเอียดดังนี้

3. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

3.1.1 สร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึง ความสำคัญ

3.1.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า มูลค่า ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นต้น

3.1.3 มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา

3.1.4 เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ

3.1.5 สื่อสารแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ

3.2 ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ และทุกคนมีส่วนร่วม

3.2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน

3.2.3 วางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการฯ ดูแลผลประโยชน์ของกองทุน

3.2.4 วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์

3.2.5 วางระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้านทุกมิติ

3.2.6 พัฒนาระบบการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

3.2.7 กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น

3.3 ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 กำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ

3.3.2 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทุกด้านอย่างชัดเจนกำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแต่ละด้าน

3.3.3 สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

3.3.4 สร้างกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนามูลฐานอย่างต่อเนื่อง โดย กำหนดแผนการพัฒนาและกระบวนการพัฒนามูลฐานที่ชัดเจน

4. ด้านกระบวนการ (Processes) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

4.1.1 ส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.1.2 ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

4.1.3 ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม

4.1.4 ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของ สถาบันอุดมศึกษา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.1.5 ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ยั่งยืน เพื่อให้เป็นต้นแบบการอนุรักษ์แก่ท้องถิ่น ชุมชน และสังคม

4.2 ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

4.2.1 วางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

4.2.2 สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา

4.2.3 สร้างกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้เพื่อสืบสาน สืบทอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา

4.2.4 สร้างเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น

4.2.5 สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบสาน สืบทอดงานหรือกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

4.3 ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.3.1 วางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา

4.3.2 ส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร

4.3.3 สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น

4.3.4 สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น

4.3.5 ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา

4.4 ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.4.1 จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย

4.4.2 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้

4.4.3 สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรม

4.4.4 ส่งเสริมการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้

4.4.5 นวัตกรรม ผลงานสร้างสามารถสรรค์ส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.5 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.5.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอก สถาบันอุดมศึกษา

4.5.2 กำหนดระบบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุน การใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย

4.5.3 พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน

4.5.4 กำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย

4.5.5 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.6 ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.6.1 วางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

4.6.2 สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางสื่อสังคมออนไลน์

4.6.3 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้สามารถ เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางช่องทางที่กำหนด

4.6.4 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

4.6.5 จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

5. ด้านผลลัพธ์ (Output) ประกอบด้วย 1 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

5.1.2 พิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการนำเสนอ

5.1.3 บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบ เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มคุณค่า มูลค่าให้แก่ชุมชน

5.1.4 บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

5.1.5 วางระบบประเมินผลการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

6. ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบที่ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Inputs) 3 ด้าน กระบวนการ (Processes) 6 ด้าน และผลลัพธ์ (Output) 1 ด้าน มีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีความเหมาะสมสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ตามรายละเอียด ดังนี้

1.การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล 11 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลการศึกษาพบว่า คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่ามี การดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทุกระดับ จึงไม่มีการสื่อสารถึงบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาให้รับทราบแนวทาง และเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงไม่มีกระบวนการประเมินคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่

สถาบันอุดมศึกษามี เพื่อใช้เป็นจุดเด่นด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ดังที่ธนิช เลิศชาญฤทธิ (2550: 31) กำหนดกระบวนการในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม โดยกล่าวถึงการประเมินความสำคัญ (Assessing significance) คือ การแปลความหมาย ความสำคัญของทรัพยากรวัฒนธรรม โดยตั้งอยู่บนการวิเคราะห์หลักฐานเกี่ยวกับทรัพยากรวัฒนธรรม และคุณค่าต่าง ๆ ของทรัพยากรวัฒนธรรม จากการลงพื้นที่สำรวจ และทำการประเมินคุณค่า สอดคล้องกับเซบาสเตียน ลีน และวิลเลียม ไลป์ (Sebastian, Lynne and William D. Lipe. 2009: 296) ได้กล่าวว่าการประเมินทรัพยากรวัฒนธรรม (Resource assessment) คือหนึ่งในกระบวนการจัดการวัฒนธรรม ในขณะที่ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุดวัฒน์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่เห็นความสำคัญ และไม่เข้าใจในบทบาทภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม รวมทั้งผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภารกิจด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยกว่าภารกิจด้านอื่น

1.2 ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลการศึกษา พบว่า คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน แผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ รวมถึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน มีระบบกำกับติดตามรายงานแผนอย่างสม่ำเสมอ ดังที่วิภาส ทองสุทธิ (2552: 3-5) กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรคน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีดำเนินงาน (Method) ว่าต้องเริ่มจากการวางแผน กระบวนการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการวางแผนจะต้องอาศัยประสบการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ลดความเสี่ยง เกิดความชัดเจนในการดำเนินการ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานเกิดการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร โดยแผนการที่ดีนั้นจะต้องนำไปปฏิบัติได้ มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับแผนการนั้น และดังที่ธนิช เลิศชาญฤทธิ (2550: 31) กำหนดกระบวนการในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม โดยกล่าวถึงการวางแผนการจัดการ (Planning for management) เป็นการกำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือแผนการจัดการที่เหมาะสมในแผนการปฏิบัติงานควรมียุทธวิธีในการจัดการทรัพยากรที่กำหนดเป็นระยะยาว และผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับการจัดการ ทั้งนี้ธิดารัตน์ นาคนบุตร (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการ

บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สาขาทัศนศิลป์ : กรณีศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าในด้านการบริหารจัดการองค์การมีการดำเนินนโยบายและวัตถุประสงค์โดยภาพรวมในระดับดี แต่ขาดความพร้อมในเรื่องของสถานที่ ครุภัณฑ์ งบประมาณ และบุคลากรที่จะเข้ามาดำเนินการควรเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจ และควรมีรูปแบบกิจกรรมของศูนย์สู่ชุมชน

1.3 ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลการศึกษา พบว่า คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษา มีการกำหนดหน่วยงาน เช่น สถาบัน สำนัก ศูนย์ เป็นต้น เพื่อรับผิดชอบดูแลด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน หรือมีการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการดำเนินงาน โดยบุคลากรที่รับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และมีกระบวนการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น มีความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ทันสมัย ดังที่ วีระ โรจน์พจนรัตน์ (2551: 85) กล่าวว่าปัจจัยที่จะทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมยังคงอยู่จะต้องมีการถ่ายทอด ส่วนวัฒนธรรมที่จะเกิดใหม่ก็ควรจะต้องเป็นวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับคนในสังคม ดังนั้นในยุคโลกาภิวัตน์สิ่งสำคัญประการแรกคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ ประการที่สอง คือ กระบวนการบริหารจัดการวัฒนธรรมจะต้องทำให้ชุมชน หรือภาคสังคมมีความเข้มแข็ง ซึ่งจะทำให้รับมือกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ได้ ประการสุดท้าย คือ การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการสู่การแข่งขันระดับโลก สอดคล้องกับพิศรวาส ภูทอง และอัมพัลย์ วิศวธีรานนท์ (2559: 2 - 221) ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาหอศิลปวัฒนธรรมโดยเสนอแนวทางการดำเนินงานหอศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน มียุทธศาสตร์การบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม

1.4 ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลการศึกษา พบว่า คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษา มีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน มีโครงการ กิจกรรม เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งสร้างความรู้ ความเข้าใจการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้แก่บุคลากร นิสิต นักศึกษา และชุมชน ดังที่

อุทัย บุญประเสริฐ (2536: 2-4) เสนอว่า ภารกิจการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งระบบจะต้องประกอบด้วย การจัดระบบงานวัฒนธรรม การชี้้นำ การกำหนดทิศทางการทำงาน โดยมีจุดมุ่งหมายหรือผลสำเร็จของงานอยู่ที่ตัวคนและสังคม ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของการเห็นคุณค่า มีการยึดถือปฏิบัติ มีการอนุรักษ์ มีการส่งเสริมเผยแพร่ มีการพัฒนาให้ก้าวหน้าหรือเหมาะสมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับธวัชรัตน์ จันทรปลั่ง (2550: 287) ที่ได้ศึกษาวิวัฒนาการภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย (พ.ศ.2459 – 2549) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ให้ความสำคัญกับภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบการจัดรายวิชาทางด้านศิลปวัฒนธรรมเป็นวิชาพื้นฐานสำหรับนิสิต นักศึกษาทุกคน การสร้างให้มีศิลปวัฒนธรรมในวิถีชีวิตมหาวิทยาลัย จัดให้มีโครงการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม รวบรวม บันทึกเรื่องราว ข้อความรู้ทางวัฒนธรรมไว้เป็นหลักฐานเพื่อการอนุรักษ์และการสืบทอด

1.5 ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ผลการศึกษา พบว่า คณาจารย์และบุคลากรเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถาบันอุดมศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร ไม่ได้กำหนดแผนการดำเนินงาน และกระบวนการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน ไม่มีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้แก่นิสิต นักศึกษา บุคลากร อาจารย์ ทั้งนี้ การสนับสนุนให้นิสิตได้เรียนรู้สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากการลงพื้นที่ การปฏิบัติจริงยังมีน้อย ส่งผลให้ขาดผู้ชำนาญการในการสืบทอด ทำให้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสูญหายไป ดังที่กาญจนา แก้วเทพ (2553: 3) กล่าวว่าแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรมในด้านการสืบทอดทางวัฒนธรรม ต้องเน้นที่การสืบทอดตัวบุคคล ทั้งที่เป็นผู้สร้างและผู้สืบทอดวัฒนธรรม ในขณะที่สมกมล กาญจนพิบูลย์, สมคิด สุขเอิบ และกล้า สมตระกูล (2561 : 1718) ที่ศึกษาแนวทางและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียน เพื่อความพร้อมต่อการเข้าร่วมเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ด้านหลักสูตรไม่ได้ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนหรือประยุกต์ความรู้ในศาสตร์ที่ได้เรียนให้เชื่อมโยงกับกิจกรรมทางวัฒนธรรม และนักศึกษาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมในพื้นที่จริง ทำให้ไม่มีโอกาสได้สัมผัสกับวัฒนธรรมที่อยู่ในพื้นที่ ในรายวิชาของแต่ละสาขาจะเน้นให้ได้ความรู้ในศาสตร์ของตนเป็นหลัก รวมถึงอาจารย์ผู้สอนในแต่ละสาขาที่สอนในเนื้อหารายวิชาเอกจะมีความรู้ทางด้านวัฒนธรรมของไทยและประเทศอาเซียนไม่มากนักและไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในการศึกษาเรียนรู้

1.6 ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษานับสนับสนุน ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรม เข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับชาญณรงค์ พรุ่งใจวงศ์และคณะ (2548) ที่กำหนดดัชนีบ่งชี้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรฐาน คือ ด้านนโยบาย ด้านการส่งเสริม ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างมาตรฐานและด้านการเผยแพร่และบริการสู่สังคม รอชีกีน สาเหะ และคณะ (2560: 151 - 159) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาสูตสาหกรรมศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาทันตสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา พบว่า จากการประเมินการแสดงศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาโดยอาจารย์ในหลักสูตรทันตสาธารณสุข จัดอยู่ในระดับมาก และผลจากการเขียนสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนการสอนกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษา พบว่า ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมสนับสนุนการสืบสานการแสดงศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมให้มีความเข้าใจเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น และรู้สึกห่วงแหนอยากอนุรักษ์สืบสานการแสดงศิลปะและวัฒนธรรมสืบไป

1.7 ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษามีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยยังไม่เพียงพอ บุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้นำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ยังไม่ครอบคลุมทั้งกระบวนการสร้างสรรค์ผลงาน พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยยังไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการติดตามผลการพัฒนายังไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้การต่อยอดทางพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยยังไม่เกิดผลลัพธ์แก่ชุมชน และสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้บางส่วนเท่านั้น ดังที่ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2530: 293-297) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาว่า ควรมีหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางด้านศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และหลากหลาย เผยแพร่และให้บริการแก่

ประชาชน ตลอดจนมีการสะสม เก็บรักษาอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ คารม บั้วผัน (2554: 81) ศึกษาเรื่องทัศนคติต่อบทบาทด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่า ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษามีทัศนคติต่อบทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ในด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการจัดให้มีโครงการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยยังไม่มี การดำเนินงานที่ ต่อเนื่อง

1.8 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษายังขาดการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานอื่นๆ และความร่วมมือระหว่างนานาชาติ ระบบการดำเนินงาน เครือข่ายความร่วมมือยังไม่ชัดเจน ไม่มีกระบวนการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันที่ชัดเจน ดังที่ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์และคณะ (2548) ให้ความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรเร่ง พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีศักยภาพสูงขึ้น ควรสร้างเครือข่ายการศึกษาศิลปวัฒนธรรม มีการจัด ประชุมวิชาการ หรือกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนทางด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งใน ระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาความร่วมมือเพื่อสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่าง สถาบันการศึกษา อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับ อัมพวัลย์ วิสวธีรา นนท์ (2556: 180) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาวิชาชีพบัณฑิต สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรม ในประเด็นตัวบ่งชี้คุณภาพของผู้บริหารหลักสูตร พบว่า คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรและนิสิต นักศึกษา เห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพของ ผู้บริหารหลักสูตรโดยรวม ซึ่งแสดงว่า การมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ สามารถชี้นำสังคม สร้าง เครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกให้เป็นที่ยอมรับ ตลอดจนคุณลักษณะทางวิชาการ ของผู้บริหารหลักสูตรที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ทางศิลปะและวัฒนธรรม ทั้งนี้ชุดิมา สัจจนันท์ และบุญศรี พรหมมาพันธุ์ (2554: 10) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนามาตรฐานตัวชี้วัดการ ดำเนินงานห้องสมุดมีชีวิต พบว่า มาตรฐานด้านการบริหารจัดการจะต้องคำนึงถึงตัวชี้วัดเรื่องการ สร้างเครือข่าย โดยต้องมีการสร้างเครือข่ายห้องสมุดอย่างเป็นทางการ สร้างเครือข่ายกับ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการ สนับสนุนให้เกิดเครือข่ายกลุ่มสมาชิก/ผู้ใช้บริการ และบริหารจัดการกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายกลุ่มต่างๆ

1.9 การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษา ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทำให้การบริหารจัดการสถานที่ที่ไม่เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จึงไม่สามารถเป็นพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้แก่ชุมชน สังคมได้ ดังที่ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (2558: ออนไลน์) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยการมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ชุมชนในพื้นที่ พัฒนาองค์ความรู้และจัดสถานที่ในชุมชนนั้นๆ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับในการเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม อาทิ การสนับสนุนให้ชุมชนจัดตั้งพิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ศูนย์เรียนรู้ชุมชน เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตลอดจนเผยแพร่องค์ความรู้ทางวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นไปสู่สาธารณะ สอดคล้องกับอำนาจ เย็นสบาย (2548: 70 - 85) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านหัตถศิลป์ เสนอว่า หัตถศิลป์ควรสร้างบทบาทและสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีความเคลื่อนไหว มีชีวิตชีวาทั้งนิทรรศการ การให้การศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ควรมีการจัดการแบบมืออาชีพด้วยคนที่มีฐานความรู้จริงตามองค์ประกอบของมาตรฐานหัตถศิลป์ ทั้งยังต้องมีฐานคิดที่ยอมรับความหลากหลายทางอัตลักษณ์ เป็นแหล่งสะท้อนความคิด การเคลื่อนไหวทางความคิด เป็นพื้นที่เปิดให้มีบรรยากาศการวิพากษ์ศิลปวัฒนธรรมในสังคมเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

1.10 การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษา ยังขาดการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยยังไม่เพียงพอ ไม่มีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนหน่วยงาน ดังที่ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (2558: ออนไลน์) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาหน้าที่ของสภาวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการองค์กร โดยจะประเมินผลประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานทั้งในด้านบริหารองค์กร ด้านวิชาการ ด้านการบริหารจัดการงบประมาณและหารายได้ โดยจะต้องมีความสามารถในการระดมทุนและหารายได้ และด้านการประสานความร่วมมือเพื่อบูรณาการงานวัฒนธรรมกับหน่วยงานอื่น ในขณะที่สุมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยูปถัมภ์ (2557: 93 – 110) ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาบทบาทสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่เป็นสาเหตุ หรือเงื่อนไขสำคัญที่มีต่อการปฏิบัติงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ของสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า การทำงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมขาดความชัดเจนทางนโยบายและกรอบการดำเนินงานกว้างเกินไป ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม ปัญหาด้านงบประมาณไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถ

1.11 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีการดำเนินในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษามีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชน โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่หลากหลายช่องทาง และทันสมัยสามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ดังที่อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์ (2536: 185) เสนอว่า การบริหารจัดการวัฒนธรรมนอกจากบทบาทหน้าที่ในการบริหารและการวางแผนแล้ว การกำหนดทิศทางการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทั้งปัจจุบันและอนาคต กำหนดกลุ่มเป้าหมายหลัก ตลอดจนมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานวัฒนธรรมดำเนินไปสู่เป้าหมาย ทั้งนี้พัชรพร วรจักร และคณะ (2560: 131 – 140) ที่ศึกษา รูปแบบการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมชุมชนของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามความต้องการของชุมชน พบว่า ชุมชนมีปัญหาในการใช้เทคโนโลยี และการจัดทำเว็บไซต์ให้คำแนะนำกับชุมชน ทำให้การสื่อสารทางเทคโนโลยียังเข้าไม่ถึงชุมชน เช่น การจัดทำเว็บไซต์ด้านการแสดงความคิดเห็นผ่านทางโทรศัพท์มือถือ ในขณะที่มหาวิทยาลัยสารคาม (2562 : ออนไลน์) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ปี 2562 โดยศิลปวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่คนไทยและทุกหน่วยงานของชาติจะต้องให้ความสำคัญในการทำนุบำรุงอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน สร้างสรรค์และพัฒนาให้เป็นสมบัติของประเทศชาติ การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทยให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล เป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดความชื่นชมความดีงามของประเทศไทยให้เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นหนึ่งภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการศึกษา

2.ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา จากการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1)ปัจจัยนำเข้า (Inputs) 3 ด้าน 2)กระบวนการ (Processes) 6 ด้าน และ 3)ผลผลิต (Output) 1 ด้าน และผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

ไทยของสถาบันอุดมศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs)

2.1.2 ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ และทุกคนมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน มีการวางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการฯ ดูแลผลประโยชน์ของกองทุน วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์ กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น พัฒนาระบบการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้นุเคราะห์ทุกส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน วางระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) (2557: 117) กำหนดตัวชี้วัดด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐาน 7 ข้อ ได้แก่ 1) กำหนดผู้รับผิดชอบในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 2) จัดทำแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และกำหนดตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผน รวมทั้งจัดระบบงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 3) กำกับติดตามให้มีการดำเนินการตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วม 4) ประเมินความสำเร็จตามตัวบ่งชี้ที่วัดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของแผนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) นำผลการประเมินไปปรับปรุงแผน หรือกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 6) เผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 7) กำหนดหรือสร้างมาตรฐานด้านศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ สอดคล้องกับพิศวาส ภูทอง และอัมพวัลย์ วิศวธีรานนท์ (2559: 2 - 221) ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการแหล่งเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาหอศิลปวัฒนธรรมพบว่า รูปแบบการจัดการหอ

ศิลปวัฒนธรรมทั้งสองแห่ง พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 1) ภารกิจและการบริหารจัดการ มีโครงสร้างการบริหารที่อยู่ภายใต้หน่วยงานที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยอธิการบดีได้มอบอำนาจให้ ผู้บริหารลำดับรองลงมาเป็นผู้ดูแล และมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันบริหารงาน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีกิจกรรมภายในที่ดำเนินการเองและการให้บริการเข้าใช้อาคารสถานที่ โดยรายได้จากการให้บริการเข้าใช้สถานที่จะนำส่งให้หน่วยงานต้นสังกัดและมีระเบียบการเบิกจ่ายเงินของมหาวิทยาลัย 2) การสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานเป็นเครือข่ายศิลปินและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน 3) พันทุมชน สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมและเชื้ออำนวยการดำเนินงานของหอศิลปวัฒนธรรมแต่ละแห่งดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้แนวทางการดำเนินงานหอศิลปวัฒนธรรมที่เหมาะสม ควรมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน มียุทธศาสตร์การบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม และบริหารสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศในเชิงรุก ควรมีกลยุทธ์เพื่อสร้างเครือข่ายร่วมดำเนินงานทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะเครือข่ายของสถาบันการศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อสร้างความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558

2.1.3 ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการกำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน กำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแต่ละด้าน สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สร้างกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ดังที่กรมศิลปากร (2541: 83-84) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพศิลปวัฒนธรรมไทยให้ประสบผลสำเร็จต้องประกอบด้วย 1) ผู้บริหารต้องจริงจังกับนโยบาย ปฏิบัติ 2) การเน้นแผนปฏิบัติการ 3) การระดมใช้ทรัพยากรเพื่อการรณรงค์ 4) การมอบภาระส่วนรวมเป็นตัวนำการสนับสนุนด้วยกำลังคนและงบประมาณ 5) การให้กำลังใจ สร้างแรงผลักดันแก่ผู้อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันเป็น

มรดกไทย 6) การตั้งศูนย์ปฏิบัติการเฉพาะ เพื่อพัฒนาคุณภาพศิลปวัฒนธรรมไทยร่วมกับชุมชน ในภูมิภาคต่าง ๆ ทั้งนี้ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการดำเนินงาน ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา โดยการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน ควรมีระบบชัดเจน มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน งบประมาณ มีบุคลากรที่มีวุฒิ และประสบการณ์ที่ตรงกับสายงาน มีการพัฒนาบุคลากรตลอดจนการติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับสุมิตรา วิริยะและอัจฉรา ไชยูปถัมป์ (2557: 197) ศึกษาเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาบทบาทสถาบันอุดมศึกษาด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พบว่า กลยุทธ์ด้านบุคลากร โดยส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยแนวทางชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) และแผนพัฒนาศูนย์กลางการเป็นสถาบันบุคคล สร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและสร้างระบบการประเมินผลและการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสม

2.2 กระบวนการ (Processes)

2.2.1 การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษา พบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่า เกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และ ระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริม การพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีการจัด กิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ยั่งยืนเพื่อให้เป็นต้นแบบการอนุรักษ์แก่ท้องถิ่น ชุมชน และ สังคม ดังที่พิสิฐ เจริญวงศ์ (2542: 11) กล่าวว่า ทรัพยากรทางวัฒนธรรมมีทั้งของที่เป็นอดีตคือ มรดก (Heritage) และของที่เราสร้างขึ้นใหม่ (Creation) ไม่ได้มีแต่ของเก่าเพียงอย่างเดียว ประเภทมรดกมีทั้งรูปธรรมและนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ เช่น แหล่งโบราณคดี อนุสาวรีย์ โบราณสถาน ภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมศิลปะและศิลปหัตถกรรม ประเพณี ประวัติศาสตร์ กวีนิพนธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดการ (Objective of management) ในทางอนุรักษ์ (Conservation) และคุ้มครอง (Protect) ส่วนทรัพยากรวัฒนธรรมประเภทสร้างใหม่มีทั้งสิ่งที่เป็น สิ่งก่อสร้างคือ สถาปัตยกรรม ภาพถ่าย วรรณกรรม หนังสือที่พิมพ์เผยแพร่ คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ ภาพยนตร์

ดนตรีศิลปะการแสดง ฯลฯ นั้นมีวัตถุประสงค์ของการจัดการไปอีกอย่างหนึ่งคือพัฒนา (Develop) และส่งเสริม (Promote) ทั้งนี้รัฐบาลแห่งเมืองซานดิเอโก (The City of SAN DIEGO. 2015) กล่าวว่า การจะดูแลรักษาทรัพยากรเหล่านี้สิ่งจำเป็น ได้แก่ 1) การประเมินคุณค่าของทรัพยากรอย่างเป็นระบบ 2) การวางแผน ควรมีการวางแผนที่ดีเพื่อการอนุรักษ์ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการอนุรักษ์อย่างชัดเจน 3) จะต้องมีการสรรหาแหล่งเงินทุนสนับสนุน 4) การจัดพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ในขณะที่สมกมล กาญจนพิบูลย์, สมคิด สุขเอิบ และกล้า สมตระกูล (2561 : 1721) ได้เสนอแนวทางและการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียน เพื่อความพร้อมต่อการเข้าร่วมเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยต้องมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมทั้งในห้องเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เป็นกิจกรรมที่อยู่นอกห้องเรียน โดยบูรณาการการจัดการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมทั้งด้านหลักสูตร ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านทัศนศึกษาให้กับนักศึกษาที่อยู่ในสังคมและชุมชนเป็นหลัก พร้อมทั้งสามารถเรียนรู้ เข้าใจ และสร้างความ ตระหนักในการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่อยู่ในชุมชนของตนเองได้ โดยพัฒนาให้สอดคล้องกันทั้งนโยบายและการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย สร้างเครือข่ายและประสานความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัย สร้างหลักสูตรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม

2.2.2 การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการวางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา สร้างกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้เพื่อสืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา มีเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษา สืบสาน สืบทอดงานหรือกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากพื้นที่สู่รุ่นน้อง ดังที่สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2539: คำนำ) กล่าวว่า ระบบการบริหารจัดการวัฒนธรรมของชาติจะบรรลุเป้าหมายได้ ต้องคำนึงถึงปัจจัย 2 ประการ คือ 1) นโยบายเพื่อแก้ปัญหาวัฒนธรรมที่ชัดเจน ครอบคลุมปัญหาทุกองค์ประกอบของเนื้อหาวัฒนธรรม เช่น ด้านการดำรงชีพ ภาษา

ศาสนา ศิลปะกับสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง 2) มีระบบ กระบวนการ เทคนิค และเครื่องมือ ในการดำเนินการ ได้แก่ ข้อมูลการค้นคว้าวิจัย การเผยแพร่ปลูกฝัง การทำนุบำรุงรักษา การสืบ ทอด การพัฒนาอย่างเหมาะสมถูกต้องตามประเภทของปัญหาวัฒนธรรมนั้น ๆ ในขณะที่ ศิริ สุภา เอมหยวก, ล้ายอง สำเร็จดี และเจนต์ คันทะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นการทอผ้า บ้านคลองเตย ตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ในอดีตบรรพบุรุษถ่ายทอดด้วยการ “ทำให้ดู จับมือสอน” รวมทั้งใช้แรงผลักดันด้านค่านิยม ความ เชื่อ และวัฒนธรรมของภาคอีสานที่ชี้ให้เห็นความสำคัญ ส่วนกระบวนการในการถ่ายทอดใน ปัจจุบันได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน รวมทั้ง ภาคประชาชน ที่รวมกลุ่มกัน ทอผ้าตามสถานที่ต่างๆ ในอำเภอ บางระกำ ต่างอำเภอและต่างจังหวัด โดยประธานกลุ่มและผู้ อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถเรื่องการทอผ้าไปถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิก กลุ่มแม่บ้านที่ ต้องการเพิ่มพูนทักษะด้านการทอ และสร้างสรรค์ลวดลายผ้ารวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก และนักเรียน ตามโรงเรียนต่างๆ ในเวลาเรียนปกติ และเวลาว่างตอนปิดภาคเรียน ทั้งนี้งานวิจัยศุ ภวรรณ อุบลเลิศ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรี และการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัยนาฏศิลป์โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาศักยภาพและ การพัฒนา รูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสานของวิทยาลัย นาฏศิลป์ โดยการพัฒนารูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย พบว่า ในการถ่ายทอด ผูกฝน และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนั้น ผู้มีส่วนสำคัญในการพัฒนาลายเพลงและชุดการแสดง คือ ศิลปินพื้นบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนา จัดระบบ บริหารจัดการและแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบตามความสามารถ มีระบบระเบียบ มีการประเมินผล และ มีงบประมาณสนับสนุน จึงทำให้ ดำเนินการไปด้วยความราบรื่น ในขณะที่ภัทริยา งามมุข (2554: 62 - 67) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมนักศึกษาในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยเสนอแนวทางในการพัฒนา นิสิตให้มีคุณลักษณะทางวัฒนธรรมไทย ด้านกิจกรรมนักศึกษา พบว่า 1) ปรับปรุงโครงสร้างการ ดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษา ปรับเปลี่ยนโครงสร้างพัฒนารูปแบบของชมรมต่างๆ ให้รองรับกับ งานวัฒนธรรม และจุดประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์วัฒนธรรมในสถาบัน มุ่งปฏิบัติงานกิจกรรมและ เผยแพร่งานด้านวัฒนธรรม 2) ปรับปรุงกิจกรรมให้มีความหลากหลายสามารถพัฒนาคุณลักษณะ ทางวัฒนธรรมไทย ทั้งด้านคุณลักษณะด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา 3) ส่งเสริมให้ มีการปรับปรุงรูปแบบของกิจกรรมในการพัฒนานิสิตนักศึกษาที่สามารถตอบสนองและสอดคล้อง ต่อคุณลักษณะวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดยส่งเสริมกิจกรรมในการเรียนรู้วิถีชีวิตทางวัฒนธรรม

ไทย เพื่อให้บัณฑิตศึกษาระดับสูงตระหนักถึงความสำคัญของแบบแผนการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นภูมิปัญญาทางวัฒนธรรมไทย อันจะนำไปสู่ การสืบทอดและสร้างสรรค์มรดกทางวัฒนธรรม

2.2.3 การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการวางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษาส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา ดังที่กาญจนา แก้วเทพ (2553: 3) กล่าวว่าแนวทางการบริหารจัดการวัฒนธรรม มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) การอนุรักษ์วัฒนธรรม คือ การธำรงรักษาต้นฉบับทางวัฒนธรรม ทั้งในเรื่องของตัวบุคคล วัตถุ ธรรมเนียมประเพณีให้เหมือนเดิม 2) การสืบทอดทางวัฒนธรรม เน้นที่การสืบทอดตัวบุคคล ทั้งที่เป็นผู้สร้างและผู้สืบทอดวัฒนธรรม 3) การปรับปรุง การปรับปรุงยุคทางวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ๆ การปรับปรุงยุคอาจจะพิจารณาได้ 2 มิติ คือ การปรับตัวสื่อ / ศิลปวัฒนธรรม เช่น การนำเรื่องราวของละครโทรทัศน์มาแสดงในหนังสือหรือการปรับหน้าที่ของวัฒนธรรม เช่น การนำเอามโนราห์มาใช้ในการออกกำลังกาย เป็นต้น 4) การส่งเสริม เผยแพร่วัฒนธรรมให้แผ่ขยายออกไปยังคนกลุ่มอื่นๆ พื้นที่อื่นๆ เช่น การนำไปลงมาแสดงในระดับประเทศ ต่างประเทศ ทั้งนี้จิรวัดน์ พิระสันต์และ วิรุณ ตั้งเจริญ (2542: 25 - 36) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบแผนภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศิลปกรรมท้องถิ่น: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า การพัฒนาแบบแผนภารกิจของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศิลปกรรมท้องถิ่นเป็นการพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดด้านการมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน การมีส่วนร่วมสามารถจำแนกได้ 4 ระดับประกอบด้วย 1) ด้านการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยร่วมกับชุมชนในการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านหลักสูตร เนื้อหากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งวางแผนร่วมกัน 2) ด้านการวิจัย มีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านวิจัยศิลปกรรมท้องถิ่น โดยวางแผนและกำหนดโครงสร้างเพื่อดำเนินการวิจัยในลักษณะของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและค้นหาคำตอบความรู้ใหม่ 3) ด้านบริการวิชาการได้กำหนดวิสัยทัศน์

และนโยบายเป็นการดำเนินการโครงการในระดับปฏิบัติในรูปของการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานข้อมูลและตอบสนองความต้องการของชุมชน 4) ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีการกำหนด วิสัยทัศน์และนโยบาย โครงสร้างของภารกิจเพื่อจัดกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินการตามงานและโครงการของมหาวิทยาลัย

2.2.4 การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรม ส่งเสริมการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้ นวัตกรรม ผลงานสร้างสรรค์สามารถส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ ดังที่ สายันต์ ไพรชาญจิตร์ (2548: 69 – 75) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรทางโบราณคดีในท้องถิ่นด้วยกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษา วิจัยหรือการสร้างความรู้ (resource research) ต้องมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดความรู้ที่แท้จริงเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการสำรวจ ตรวจสอบ เก็บข้อมูล สร้างชุดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโบราณสถาน ศิลปวัตถุ และทรัพยากรทางวัฒนธรรมอื่นๆ และด้านการฟื้นฟู ผลิตซ้ำ และสร้างใหม่ (resource rehabilitation / revitalization) ต้องเป็นการสร้างความหมาย คุณค่า และกำหนดบทบาทและหน้าที่ใหม่ให้กับทรัพยากรวัฒนธรรม มีการนำเอาทรัพยากรนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ในบทบาทใหม่ หรือสร้างประโยชน์ใหม่ทางด้านการเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับการศึกษาในทุกรูปแบบ เช่น การฟื้นฟูประเพณี การพัฒนาพิพิธภัณฑ์ แหล่งโบราณคดี (archaeological site-museum) ดังที่อัญชลี วรรณรักษ์ (2552: 107) ที่ศึกษา “การจัดการวัฒนธรรม” เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าให้กับวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ โดยการสัมภาษณ์ศาสตราจารย์ปรีชา ช่างขวัญยืน ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้เกิดการวางนโยบายการจัดการวัฒนธรรมไทยภาคใต้ กล่าวว่า การจัดการวัฒนธรรมจะต้องอาศัยทั้งความรู้ในวัฒนธรรม

ด้านต่างๆ ทั้งของไทยและของต่างประเทศ ทั้งโบราณและปัจจุบัน ต้องเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้อง เช่น การท่องเที่ยว ประวัติศาสตร์ ชุมชน ประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ ความรู้เช่นนี้ต้องมีการศึกษา และวิจัยทั้งสิ้น อีกทั้งการจัดการวัฒนธรรมมีหลายด้าน แต่ละด้านต้องรู้วิธีการจัดการ ซึ่งต้องศึกษา ตั้งแต่ท้องถิ่นไปจนสากล จึงหลีกเลี่ยงการวิจัยไม่ได้

2.2.5 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้ง ภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา กำหนดระบบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่าง เครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน กำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง เครือข่าย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และ ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดังที่วีระ ไรจน์พจนรัตน์ (2551: 92) กล่าวว่า การดำเนินงาน ด้านวัฒนธรรมจำเป็นต้องให้ประชาชนผู้เป็นเจ้าของวัฒนธรรมเข้ามามีส่วนร่วม จึงจะ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงานอย่างแท้จริง ฉะนั้นการสร้างเครือข่ายเพื่อ ระดมสรรพกำลังจากทุกฝ่ายจึงเป็นเครื่องมือ หรือกลยุทธ์สำคัญในการดึงเจ้าของวัฒนธรรมเข้ามา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางวัฒนธรรม ดังที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549: 22) ได้ เสนอแนวทางการจัดทำมาตรฐานการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณี ท้องถิ่นตามประเภท ในด้านการสร้างเครือข่าย โดยส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นสร้างและ ขยายเครือข่ายการเรียนรู้เข้าใจและเคารพศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่น ของตนเองหรือท้องถิ่นอื่น โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นของ ตนระหว่างหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ใน การอนุรักษ์และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น มีการจัดกิจกรรมการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในการอนุรักษ์และส่งเสริมการ ดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมหรือ จัดตั้งองค์กรเพื่อเป็นเครือข่ายระดับบุคคล ครอบครัวหรือท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ เข้าใจ และ เคารพ อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

เชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างเครือข่ายด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ สอดคล้องกับสายันต์ ไพเราะญจิตร (2548: 69 – 75) กล่าวถึง การบวนการจัดการทรัพยากรโบราณคดีในด้านการสร้างเครือข่ายขยายความร่วมมือ (networking) การจัดการทรัพยากรวัฒนธรรม จำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากสถาบัน กลุ่ม ชุมชน องค์กรอื่น ๆ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยการสร้างเครือข่ายก่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การจัดการเกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางและยั่งยืน และภทริยา งามมุข (2554: 62 - 67) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรม นักศึกษาในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ พบว่า แนวทางในการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะทางวัฒนธรรมไทย ด้านนโยบายผู้บริหารต้องสนใจอย่างจริงจังและต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา โดยมีการเสริมสร้างการสร้างความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายร่วมระหว่างชุมชน สถาบันอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งเน้นให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสาร ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น ในการพัฒนาคุณลักษณะทางวัฒนธรรมไทย เพื่อก่อให้เกิดความสอดคล้องในการพัฒนา เน้นการประสานสัมพันธ์ การร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างเครือข่ายด้วยกันในอันที่จะประสานประโยชน์อย่างถาวรต่อไป

2.2.6 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มีการวางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางช่องทางที่กำหนด ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ดังที่กรมส่งเสริมวัฒนธรรม (2558: ออนไลน์) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกสภาวัฒนธรรมดีเด่น ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ โดยจะต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสภาวัฒนธรรมเองให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนท้องถิ่น จังหวัดและประเทศ โดยมีการประชาสัมพันธ์สภาวัฒนธรรมทางสื่อออนไลน์ มีการจัดทำเว็บไซต์ มีการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ เป็นเอกสาร/แผ่นพับ มีการจัด

กิจกรรมเพื่อการประชาสัมพันธ์ และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อกรมส่งเสริมวัฒนธรรม สอดคล้องกับกัลยาวิธาน อนนทวิธาน (2556: 149) ศึกษาเรื่องของการจัดการความรู้กับการพัฒนา การศึกษาศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในภารกิจด้านนันทนาการศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาต้องนำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา มา เผยแพร่วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น บูรณาการกับการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

2.3 ผลผลิต (Output)

2.3.1 การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า รูปแบบโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเทียบกับเกณฑ์พบว่าทุกข้อมีความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้แทนผู้บริหาร ระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงาน เห็นว่า มุ่งเน้นให้สถาบันอุดมศึกษามีพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีบุคลากรรับผิดชอบมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีมาตรฐานสากล มีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลายโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการนำเสนอ บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ มีการวางระบบประเมินผลการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย สามารถเป็นต้นแบบแหล่งเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาส เพิ่มคุณค่า มูลค่าทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ให้แก่ท้องถิ่น ชุมชน และสังคม ดังที่สภาการพิพิธภัณฑ์สถานระหว่างชาติ หรือ ICOM (International Council of Museum. 2017: 3) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักๆ ของพิพิธภัณฑ์ไว้ คือ เป็นสถานที่รวบรวม สงวนรักษา ค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ความรู้ และจัดแสดงวัตถุ ซึ่งมีการจำแนก “สถาบัน” ต่างๆ ที่มีคุณสมบัติของ “พิพิธภัณฑ์” คือ 1) สถาบันที่รวบรวมและจัดแสดงตัวอย่างของสิ่งมีชีวิตทั้งพืชและสัตว์ เช่น สวนพฤกษศาสตร์ สวนสัตว์ศาสตร์ และศูนย์ศึกษาพันธุ์พืชและสัตว์ 2) ศูนย์วิทยาศาสตร์ และท้องฟ้าจำลอง 3) หอศิลป์ที่จัดแสดงงานโดยไม่แสวงหาผลกำไร 4) สถานที่ตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นที่สงวน 5) องค์การพิพิธภัณฑ์ทั้งในระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับภูมิภาค หรือระดับท้องถิ่น กระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานเอกชนใดก็ตามที่มีส่วนในการรับผิดชอบพิพิธภัณฑ์ 6) สถาบัน หรือองค์กร ซึ่งไม่แสวงหาผลกำไร ที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ การ

ค้นคว้าวิจัย การศึกษา การฝึกอบรม การจัดทำเอกสารวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับงานพิพิธภัณฑ์ และวิชาพิพิธภัณฑ์วิทยา 7) ศูนย์วัฒนธรรม และนิติบุคคลอื่น ๆ ที่ดำเนินการด้านการอนุรักษ์ การสืบสาน และการบริหารจัดการทรัพยากรอันเป็นมรดกที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ (มรดกที่มีชีวิต และกิจกรรมที่สร้างสรรค์โดยเทคโนโลยีดิจิทัล) ทั้งนี้มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2561 ได้กำหนดมาตรฐานที่ 4 ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย โดยสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการจัดการเรียนรู้ การวิจัย หรือการบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสาน การสร้างความรู้ ความเข้าใจในศิลปวัฒนธรรม การปรับและประยุกต์ใช้ศิลปวัฒนธรรมทั้งของไทย และต่างประเทศอย่างเหมาะสม ตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน ผลลัพธ์ของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย หรือการสร้างโอกาส และมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561: 19 – 21) สอดคล้องกับจิตตรา มาคะผล (2555: 13 - 128) ที่ศึกษาการการพัฒนาพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษาเชิงสร้างสรรค์จิตปาะณัธสถานบ้านคูบัว จังหวัดราชบุรี พบว่า การพัฒนาพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ จิตปาะณัธสถาน บ้านคูบัว จังหวัดราชบุรี จัดแสดงเรื่องราวด้านโบราณคดี และวิถีชีวิต รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรมที่น่าภาคภูมิใจของชาวคูบัวจากอดีตถึงปัจจุบัน ในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ใช้วิธีการจัดกิจกรรมค่ายตามรอยวัฒนธรรมคูบัวสร้างสรรค์ความคิดจากพิพิธภัณฑ์เป็นการเรียนรู้ ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่นจากฐานการเรียนรู้ในชุมชน 5 ฐาน และจาร์ไน ไชโยธา (2557 :16 - 30) ศึกษาการจัดการพิพิธภัณฑ์เฉพาะทาง: กรณีศึกษาพิพิธภัณฑ์ล้านของเล่นเกริก ยุ้นพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการพิพิธภัณฑ์ล้านของเล่นเกริกยุ้นพันธ์ มีลักษณะเป็นพิพิธภัณฑ์เฉพาะทาง เนื่องจากเนื้อหาการจัดแสดงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับของเล่นร่วมสมัย ด้วยเหตุที่ว่า พิพิธภัณฑ์แห่งนี้ดำเนินการจัดการโดยเจ้าของพิพิธภัณฑ์ จึงทำให้มีโครงสร้างและการจัดการแตกต่างจากพิพิธภัณฑ์เฉพาะทางทั่วไปกล่าวคือ มีโครงสร้างพิพิธภัณฑ์ที่ไม่ซับซ้อน ตลอดจนมีการจัดการที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า วัตถุที่จัดแสดงในพิพิธภัณฑ์สามารถตอบสนองของกลุ่มผู้ชมหลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มผู้ชมเด็ก สำหรับข้อเสนอแนะของการจัดการพิพิธภัณฑ์เฉพาะทางเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เสนอแนะให้พิพิธภัณฑ์ควรพัฒนาฐานข้อมูลพิพิธภัณฑ์เป็นของตนเอง ใช้สื่อมัลติมีเดียเป็นเครื่องมือสำหรับการจัดการแสดงนิทรรศการ และพัฒนาเทคนิคการสื่อความหมายของสิ่ง ของจัดแสดงในพิพิธภัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ทราบสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลป วัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง 10 ด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1.ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จากการศึกษา พบว่าสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่อง สถาบันให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีแผนงานที่การบูรณาการทั้ง 3 เรื่อง โดยมีแผนที่แยกการบูรณาการแต่ละเรื่องอย่างชัดเจน ในขณะที่ประเด็นเรื่องสถาบันมีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบันมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรจัดกิจกรรมให้มีการนำเสนอทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษามีจากทุกคณะ ส่วนงาน เพื่อประเมินคุณค่า และพิจารณานำศิลปวัฒนธรรมนั้นมาเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาและอนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริม พัฒนาต่อยอดไปในทิศทางเดียวกัน

2.ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่าสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่อง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น และกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและง่ายต่อการประเมินผล ในขณะที่ประเด็นเรื่องระบบกำกับติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นทางการทุกรายไตรมาส สรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นทางการปีละ 2 ครั้ง

3.ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่าสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องสถาบันมีการกำหนดหน่วยงาน หรือบุคลากรเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรม

และความเป็นไทยที่ชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งเรื่องของงบประมาณ และอัตรากำลังคน ในขณะที่ประเด็นเรื่องกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรมีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนปฏิบัติงานส่วนบุคคล เพื่อใช้ในการกำกับ การปฏิบัติงานตามแผน และให้บุคลากรรายงานการปฏิบัติงานตามแผนทุกรายไตรมาส

4. ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องการจัดโครงการ กิจกรรมต่างๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม โครงการในเชิงสร้างสรรค์ และให้นิสิต นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม โครงการตลอดทั้งกระบวนการ ในขณะที่ประเด็นเรื่องการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม

5. ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์และนิสิต นักศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่บูรณาการกับรายวิชา อย่างน้อย 1 กิจกรรม / ปี การศึกษา เพื่อเป็นเวทีในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในขณะที่ประเด็นเรื่องกระบวนการให้บุคลากร เรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมในแขนงนั้นๆ มาพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร หรือจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้เรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน หรือครูภูมิปัญญา เพื่อให้บุคลากรได้องค์ความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดแก่นิสิต นักศึกษา

6.ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องสนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิตได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมเวทีเพื่อให้นิสิต นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และสรรหาเวทีการแสดงผลงานจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชนพร้อมทั้งสนับสนุนเงินทุนในการแสดงผลงานภายนอก ในขณะที่ประเด็นเรื่องการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เพื่อเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมชนกับสถาบันอุดมศึกษา

7.ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการวิจัยให้มีความชัดเจน กระชับไม่ซ้ำซ้อน (LEAN Management) ในขณะที่ประเด็นเรื่องทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรสำรวจศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ท้องถิ่นมี และนำมากำหนดเป็นนโยบายในการสร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเป็นเรื่องๆในแต่ละปี

8.ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องสถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในระหว่างสถาบันอุดมศึกษามีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมสานสัมพันธ์ประจำปี มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่ประเด็นเรื่องความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีความร่วมมือทั้งภายในประเทศ และระหว่างประเทศ โดยให้มีการดำเนินงานกิจกรรมร่วมกันทุกปี เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และทรัพยากรต่างๆ ระหว่างเครือข่าย

9.ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่ององค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากทุกคณะ หน่วยงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี และจัดทำเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ในขณะที่ประเด็นเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเป็นการนำเสนอผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่รู้จักแก่ประชาชน

10.ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องสถาบันมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจนมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการวางแผนกลยุทธ์ทางการเงิน และแนวทางการหารายได้ ในขณะที่ประเด็นเรื่องการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลกำไร เป็นการสร้างรายได้อีกช่องทางหนึ่ง โดยมีคณะกรรมการดูแลกองทุนที่เป็นผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรของหน่วยงาน มีระบบการบริหารจัดการกองทุนที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

11.ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พบว่า สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ในประเด็นเรื่องการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่มากขึ้น ในขณะที่ประเด็นเรื่องบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ พิพิธภัณฑ์ให้มีเรื่องราว มีชีวิตอยู่เสมอ โดยมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้ควรเป็นพื้นที่เปิดที่สามารถเข้าถึงชุมชน สาธารณชนได้ง่าย เช่น การทำแหล่งเรียนรู้เคลื่อนที่ การจัดงาน Open House เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประชุมกลุ่ม (Focus Group) และข้อเสนอแนะจากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา จากแทนผู้บริหารระดับสูง ระดับคณะ และระดับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านศิลป วัฒนธรรมและความเป็นไทย จึงนำเสนอข้อเสนอนโยบาย ดังนี้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม และทำหน้าที่ในการกำหนดพื้นที่ท้องถิ่น ชุมชนเพื่อพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชน เช่น นโยบาย 1 จังหวัด 1 มหาวิทยาลัย

2. หน่วยงานต้นสังกัดส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติ เช่นวัฒนธรรมท้องถิ่น วัฒนธรรม 4 ภาค และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในระดับนานาชาติ

3. หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในแง่ของการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

4. หน่วยงานต้นสังกัดควรมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน และปฏิบัติจริง

5. สถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเข้าใจเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาของตนเอง มีวิสัยทัศน์ และมีความเป็นผู้นำ และมีการสื่อสารเกี่ยวกับเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาให้ทั่วถึง และต่อเนื่อง

6. สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งหน่วยงานดำเนินงานเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน และดำเนินงานครอบคลุมทั้งระบบ

7. สถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน แก้ไขปัญหา พัฒนาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผนไปจนถึงตลอดกระบวนการ และกำหนดตัวชี้วัดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ

8. สถาบันอุดมศึกษาควรมีระบบการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยต่อหน่วยงานต้นสังกัดที่ชัดเจน และปฏิบัติจริง

9.หน่วยงานผู้รับผิดชอบในสถาบันอุดมศึกษาควรดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยในรูปแบบคณะกรรมการ โดยมีตัวแทนจากทุกคณะเป็นกรรมการ

10.หน่วยงานผู้รับผิดชอบนำเสนอประเด็นปัญหา ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนให้หน่วยงานภายในรับทราบ เพื่อนำประเด็นเหล่านั้นไปประยุกต์ใช้กับศาสตร์ความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ เช่น 1 คณะ 1 ชุมชน

11.หน่วยงานผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมเพื่อสื่อสารเอกลักษณ์ด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งในระดับของนิสิต และบุคลากร

12.หน่วยงานผู้รับผิดชอบสนับสนุนการทำวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น ชุมชน เพื่อให้เกิดคุณค่า และมูลค่า

13.หน่วยงานผู้รับผิดชอบควรมีการสรุปผล และรายงานผลการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจนต่อสถาบันอุดมศึกษา และมีระบบการนำผลการดำเนินงานไปพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้

จากการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า รูปแบบประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า(Inputs) 3 ด้าน กระบวนการ(Processes) 6 ด้าน และผลลัพธ์ (Output) 1 ด้าน ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า หากสถาบันอุดมศึกษาจะนำรูปแบบไปใช้ สถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

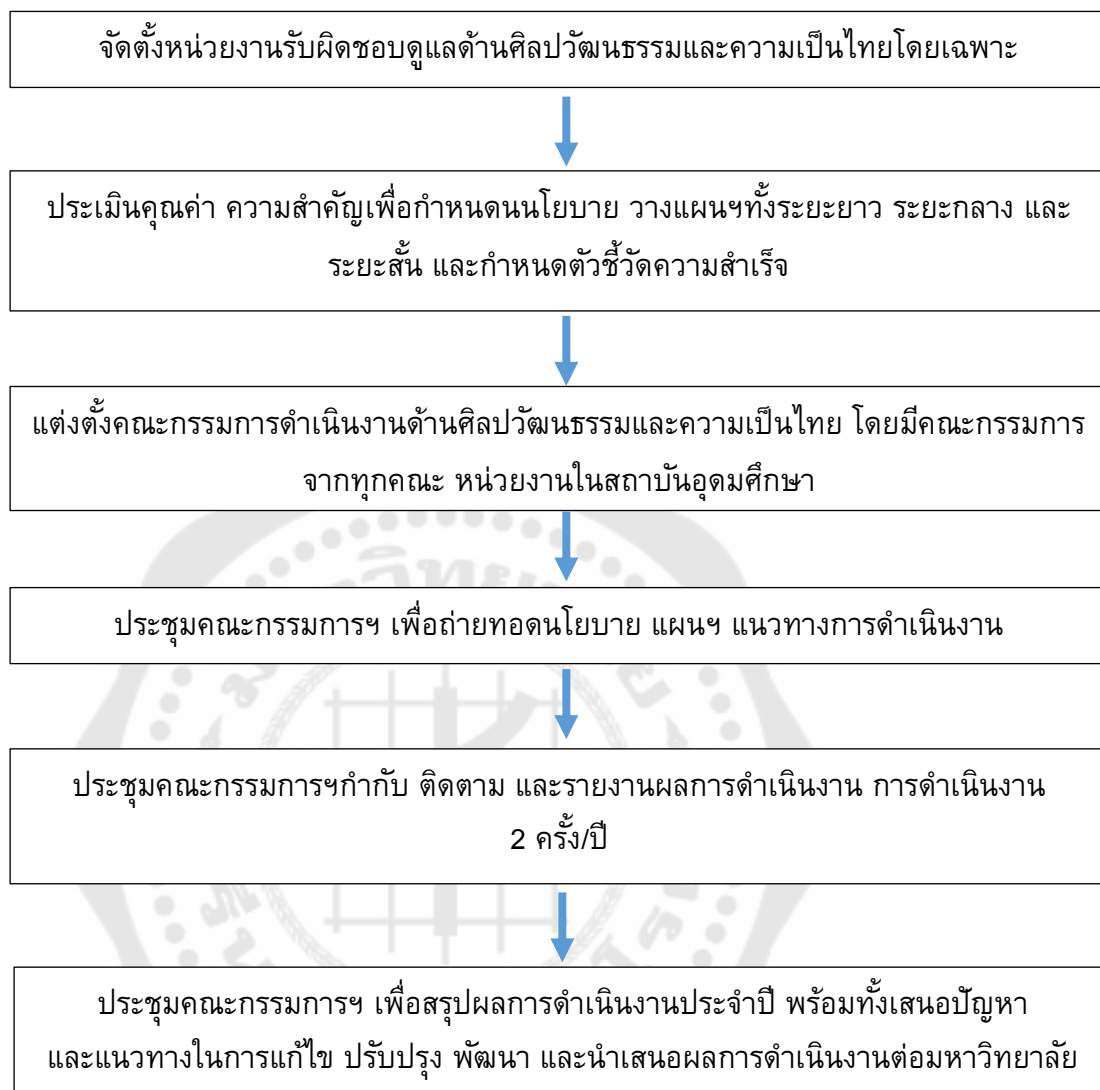
1.ควรนำรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาไปใช้ทั้งระบบ ตั้งแต่ขั้นตอนปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ตลอดไปจนถึงขั้นตอนผลลัพธ์ ไม่แยกเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งระบบที่มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อให้ดำเนินงานไปพร้อมกับการควบคุมตรวจสอบคุณภาพทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ

2.สถาบันอุดมศึกษาต้องนำรูปแบบไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับจุดเน้นของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ เพื่อให้การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยมีเอกลักษณ์ และสะท้อนตัวตนของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ

3.ควรคำนึงถึงรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาในด้านที่มีความเหมาะสมโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นจุดเริ่มต้น ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรทำการประเมินคุณค่า ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมที่สถาบันอุดมศึกษามี เริ่มสร้างความตระหนักสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมให้เห็นความสำคัญ ให้ความสำคัญทุกระดับ ทุกหน่วยงาน และนิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญนำไปสู่การบริหารจัดการในทิศทางเดียวกันทั้งสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ดังภาพประกอบ 13





ภาพประกอบ 13 แนวทางประยุกต์ใช้การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มอื่น เช่น สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาคต่างๆ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
2. ควรศึกษาการนำรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาไปทดลองใช้จริงกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.ควรศึกษารูปแบบการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ

4.ควรมีการศึกษาแนวทางการยกระดับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา



บรรณานุกรม

- American Productivity; & Quality Center. (1996). *Knowledge Management Consortium Benchmarking Study: Best Practice Report*. Houston, TX: American Productivity and Quality Center.
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1997). *Management*. (2nd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Brandenburg University of Technology Cottbus-Senftenberg. (2018). *Department of Cultural Management*. 29th October, 2018 from <https://www.b-tu.de/fakultaet6/>.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Business Dictionary. (2018). *Cambridge Business English Dictionary*. 29th October 2018 from <http://www.businessdictionary.com/definition/best-practice.html>.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of psychology testing*. New York: Harper.
- Eisner, E. (1976). "Education Connoisseurship and Criticism : Their Form and Functions in Educational Evaluation," *Journal of Aesthetic Education*.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5 th ed. Singapore : McGraw-Hill International Book Co.
- Freeman, Kassie. (1998). *African American Culture and Heritage in Higher Education Research and Practice*. United States of America: An imprint of Greenwood Publishing Group, Inc.
- Hair, et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Pearson: New York.
- Heinz Weihrich and Harold Koontz. (1993). *Management*. Arizona: Victoria Publishing.
- International Council of Museum. (2017). *INTERNATIONAL COUNCIL OF MUSEUMS (ICOM) - Internal Rules*. 30th September, 2018 from https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/2017_ICOM_InternalRules_EN.pdf.

- John Sheldrake. (2010). *Management Theory*. London: Thomson Learning.
- Keeves, Peter J. (1988). *"Model and Model Building," Educational Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford : Pergamon Press.
- Kuroda Nobu. 2012. Issues of tourism in Shirakawa-go: The world heritage site. Paper presented at the UNESCO World Heritage Historic Village: Changing Values and Vision, Seoul National University. November 30.
- Levinson. D. Ember, M. (1996). *Encyclopedia of cultural anthropology* (Vols.1-4). New York, NY: Henry Holt
- Madaus, G. F., Scriven, M.S. and Stufflebeam, D.L. (1983). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. 8th ed. Boston : Kluwer- Nijhoff Publishing.
- New South Associates. (2018). *Cultural Resource Management Plans*. 13th September, 2018 from http://newsouthassoc.com/?page_id=905.
- Owen, J. M. (1993). *Program evaluation forms and approach*. Sydney: Southwood Press.
- Princeton University. (2018). Center for Arts and Cultural Policy Studies. 29th October, 2018 from <https://culturalpolicy.princeton.edu/>.
- Sebastian, Lynne and William D. Lipe. (2009). *Archaeology and Cultural Resource Management : Visions for the Future*. School of Advanced Research Press, Santa Fe, NM.
- Smith, R. H., and Others. (1980). *Measurement : Making Organization Perform*. New York : Macmillan.
- The City of San Diego. (2015). *Cultural Resources Management Element*. 15th November, 2015 from <https://www.sandiego.gov/sites/default/files/legacy/planning/genplan/pdf/generalplan/culturalresourcesmgmtelement.pdf>.
- Willer, D. (1976). *Scientific Sociology Theory and Method*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Xie, Philip Feifan. (2004). *Authenticating Cultural Tourism : Folk Villages in Hainan, China*. Dissertation Abstracts International. Ontario, Canada: University of Waterloo,

Faculty of Environment Theses and Dissertations Electronic Theses and
Dissertations (UW).

กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *ร่างกรอบทิศทางยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านวัฒนธรรมตามกรอบ
ทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2560 จาก
https://www.m-culture.go.th/th/ewt_dl_link.php?nid=7162

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 17 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนพิเศษ 199.
หน้า 19 – 21.

กรมส่งเสริมวัฒนธรรม. (2558). *เกณฑ์การคัดเลือกสภาวัฒนธรรมดีเด่น*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์
2561 จาก [https://www.m-](https://www.m-culture.go.th/lampang/ewt_news.php?nid=784&filename=slider)
[culture.go.th/lampang/ewt_news.php?nid=784&filename=slider](https://www.m-culture.go.th/lampang/ewt_news.php?nid=784&filename=slider).

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *มาตรฐานการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และ
จารีตประเพณีท้องถิ่น*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2560 จาก
http://www.dla.go.th/work/e_book/eb1/std210550/29/29.htm.

กรมศิลปากร. (2542). *แนวทางการทำนุบำรุงรักษามรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ :
บริษัทประชาชน.

กรมศิลปากร. (2541). *การศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่นกับการเพิ่มประสิทธิภาพของสถาบันส่งเสริม
ศิลปวัฒนธรรมของกรมศิลปากรและการท่องเที่ยวกับการพัฒนาทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ :
บริษัทประชาชน.

กัญญามน อินหว่าง และคณะ. (2542) *การศึกษาระบบการจัดการสินค้าหัตถกรรมเพื่อการส่งเสริม
ธุรกิจชุมชนในเขตภาคกลาง*. งานวิจัยทุนทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เซนต์จอร์จ.

กัญญามน อินหว่าง และคณะ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จ.

กัลยารัตน์ อนนทรัตน์. (2556, กรกฎาคม – ธันวาคม). *การจัดการความรู้กับการพัฒนาภารกิจ
อุดมศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*. 29(2) : 142 – 150.

กัมพล แสงเอี่ยม (2559). “วัฒนธรรมร่วมสมัยสู่การปรับเปลี่ยนรูปแบบงานศิลปหัตถกรรมผ้าทอ
ท้องถิ่น” *วารสารศิลปกรรมสาร* 11 (1): 1 – 12.

กาหลง เย็นจิตต์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินการศูนย์กีฬาตำบลของการกีฬาแห่ง*

- ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ป.รต. (วิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2553). การบริหารจัดการวัฒนธรรมพื้นบ้านแบบมีส่วนร่วมด้วยนวัตกรรม การวิจัย. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. (2559). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2560 จาก <http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>.
- กิตติศักดิ์ เยาวนานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิชาภัทร จาวิสูตร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันวัฒนธรรม และศิลปะ เมื่อ 25 พฤษภาคม 2561.
- กิ่งแก้ว อาริวัธ และคณะ. (2548). การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบหลากหลายองค์ความรู้จาก การวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: บริษัทอัลฟ่ามินิเคชั่น จำกัด.
- ครองจิต พุทธิโกษา. (2555). เอกสารคู่มือการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์. สืบค้น 6 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.wiangphangkham.go.th/images/1206771081/2.pdf>.
- คารม บัวผัน. (2554). ทักษะคนที่มีต่อบทบาทด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย หาดใหญ่ในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา. สารนิพนธ์ ปร.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คำดี จันทะเกษ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการ ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โครงการไซเบอร์ศึกษา สำนักคอมพิวเตอร์. (2554). แนวปฏิบัติที่ดีการพัฒนาศูนย์ไอซีที สำหรับกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนจังหวัดนครนายก. วิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จตุพล ยงศร. (2560). หลักการอุดมศึกษาและการจัดการการอุดมศึกษา. เอกสารประกอบ การสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จันทร์เพ็ญ กล่อมใจขาว. (2553). แหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม. สืบค้น 6 ตุลาคม 2560 จาก <http://libsis.lib.su.ac.th/snclibblog/?p=10330>.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
 จิรวัดน์ พิระสันต์ และวิรุณ ตั้งเจริญ. (2548). การพัฒนารูปแบบภารกิจของมหาวิทยาลัยในการ
 พัฒนาศิลปกรรมท้องถิ่น : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร*.
 12(1) : 25-36.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *เอกสารประกอบการประชุม
 ทางวิชาการ เรื่อง การสร้างดัชนีบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพทางศิลปวัฒนธรรม
 วันพุธที่ 2 ตุลาคม 2545 ณ โรงแรมปรีณิพัลเลช. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ และคณะ. (2548). *การสร้างดัชนีบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านการ
 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม*. รายงานฉบับสมบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.

ณรงคิวิทย์ แสนทอง. (2551). *การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐจิรียา รอดพฤษภูมิ, สุนันท์ ศลโกสม และ ไพฑูรย์ โพธิสาร. (2558, กรกฎาคม – ธันวาคม).
 “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรท่องเที่ยวเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*. 8(2) : 2.

ณิชากัทร จาวีสูตร. (2557). *รายงานวิจัย การสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 ด้านศิลปวัฒนธรรม สำหรับนิสิตโมสรณิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เดชชาติ นิลวิเศษ และมณีวรรณ ผิวนิม. (2558, กันยายน – ธันวาคม). “การจัดการทรัพยากร
 วัฒนธรรมเป็นแหล่งเรียนรู้ในวัดบวรนิเวศวิหาร” *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal
 สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ* 8 (3): 889 – 904.

ดำริ บุญชู. (2548, มกราคม – มีนาคม) “การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา”
วารสารวิชาการ : 28.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2533). *วัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการและเป้าหมายของแผนอุดมศึกษา
 ระยะยาว (พ.ศ.2533-2547)*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

ทบวงมหาวิทยาลัย. (2540). *รายงานการสัมมนาเรื่องการประเมินสัมฤทธิ์ผลการจัดการศึกษาของ
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.

- [ทวีเกียรติ ไชยงยศ.](#) (2538). *สุนทรียะทางทัศนศิลป์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ทิพย์อนงค์ เลื่อนพุกวัฒน์. (2546). *รูปแบบการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา*. ปริญญาโท กศ.ด.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตินา เขมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทิดศักดิ์ เหล็กดี. (2546). *การศึกษาแนวนโยบายรัฐบาลในการจัดการศิลปะร่วมสมัยของไทย : กรณีศึกษาสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิทยาลัยนวัตกรรมการอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนิ เลิศกาญจนา. (2550). *การจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชรัตน์ จันทะปลั่ง. (2550). *การศึกษาวิวัฒนาการภารกิจทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาไทย (พ.ศ.2459 – 2549)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด.(อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ นาคบุตร. (2553). *การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้สาขาทัศนศิลป์ : กรณีศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารงานวัฒนธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรทัศน์ ไรจิกจกุล. (2559). “หลักการบริหารตนให้มีความสุขในยุค AEC” *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย* (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559): 108 – 118.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- นตวัน ชื่นชม. (2549). *หอศิลป์ร่วมสมัยกรุงเทพมหานคร : แนวทางในการออกแบบและบริหารจัดการ*. วิทยานิพนธ์ สถ.บ. (สาขาสถาปัตยกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรภัทร อิมพานิช. (2559, เมษายน – มิถุนายน). “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์” *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 30(94) : 83.
- นันทิภา ชื่นบุญ. (2553). *การจัดการความรู้ทางดนตรีไทย: กรณีศึกษามูลนิธิหลวงประดิษฐ์ไพเราะ*

(ศรศิลป์/ปรรณ). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สาขาบริหารงานวัฒนธรรม). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิคม ทาแดง. (2536). หน่วยที่ 5 การสร้างแบบจำลองระบบการศึกษา. *ประมวลสาระชุดวิชาการ
จัดระบบทางการศึกษา*. หน่วยที่ 3-6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิคม ทาแดง กอบกุล ปราบประชาและอำนาจ เดชชัยศรี. (2545). “เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อการ
เรียนรู้” จุลสาร (2545). กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

นิคม มุสิกคามะ. (2540). ระบบการบริการ-การจัดการวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักโบราณคดี
และ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ กรมศิลปากร.

บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์

น.บุญชม ศรีสะอาด. (2557). *การพัฒนางานวิจัยโดยใช้รูปแบบ*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม

2561, จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p61238851032.pdf

บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *ผู้บริหารสู่การเป็นผู้นำ*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา.

เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2561, 17 สิงหาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอน
พิเศษ 199. หน้า 19 – 21.

ประภัสสร โพธิ์ศรีทอง. (2556). *โลกาภิวัตน์กับการจัดการวัฒนธรรม*. สืบค้น 17 สิงหาคม 2561
จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=887666>.

ประยงค์ จันทเต็ง. (2540). *ความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประเวศ วะสี. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). “วัฒนธรรมกับการพัฒนา”

วารสาร กรมประชาสัมพันธ์. 38(6): 62.

ปิยธิดา ตริเดช; และศักดิ์สิทธิ์ ตริเดช. (2536). *การบริหารงานสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ:

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรีดา พูลสิน. (2554). *โครงการวิจัย การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการความรู้ทาง*

ศิลปวัฒนธรรม: กรณีศึกษาชุมชนวัดโสมนัส. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สาขาบริหารงาน วัฒนธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรินทร์ วรจักร. (2559). รูปแบบการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรินทร์ ชมภูคำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.

พิทยา บวรวัฒนา. (2535). รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา (ค.ศ. 1887 – 1970). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิศรวัส ภูทอง และอัมพวัลย์ วิศวธีรานนท์. (2559, กรกฎาคม – ธันวาคม). “รูปแบบการจัดการ แหล่งเรียนรู้ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ : กรณีศึกษาหอศิลป์และวัฒนธรรม” วารสาร ศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(2) : 2.

พิสิฐ เจริญวงศ์. (2542). การจัดการทรัพยากรศิลปและวัฒนธรรม. ครั้งที่ 4. ม.ป.ท.: ม.ป.พ. พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และดุสิต โยง. (2546, กันยายน). “การศึกษาเชิงอารมณ์ในฐานะ ตัวกำหนดความสำเร็จของผู้บริหาร” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ฉบับปริทัศน์.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2530). การอุดมศึกษากับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทริยา งามมุข. (2554, มกราคม – มีนาคม). วัฒนธรรมนักศึกษาในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารนักบริหาร. 31(1) : 62 – 67.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, และวิบูลย์ ไตรณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2540). โครงการศึกษาวิจัย เรื่อง อุดมศึกษาไทย : วิถีและ ทางออก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2559). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษายภายใน ประจำปี การศึกษา 2559. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2560 จาก

<http://www.wiangphangkham.go.th/images/1206771081/2.pdf>.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2560 จาก <http://www.lc.mahidol.ac.th/th/AboutUs/History.htm>.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2560). สถาบันวิจัยศิลปและวัฒนธรรมอีสาน. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2560 จาก <https://rinac.msu.ac.th/>.

มะลิวัลย์ จันทกนกการ. แหล่งเรียนรู้. สืบค้น 6 ตุลาคม 2560 จาก

http://nmk.ac.th/maliwan2/page/4_2librarysource.html.

มาลี บุญศิริพันธ์. (2549). รายงานการวิจัยการศึกษาเชิงนโยบายการสร้างนักร้องสื่อสารสุขภาพและระบบการสื่อสารสุขภาพแห่งชาติ. นนทบุรี : กระทรวงสาธารณสุข.

ระวีวรรณ วรรณวิชัย (2559, มกราคม – มิถุนายน). “ศึกษาเรื่องเรื่องการบริหารจัดการทางวัฒนธรรม กรณีศึกษางานศิลปะการแสดงพื้นบ้าน จังหวัดอุดรธานี” วารสารกระแสวัฒนธรรม. (17)31 : 18.

รัฐพงศ์ บุญญานุวัตร. (2560). มติชนออนไลน์. สืบค้น 5 ตุลาคม 2560 จาก

<https://www.matichon.co.th/news/414150>

รัตน์ บัณฑิต. (2552). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ : คำสมัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์ และกัญญามน อินทวงศ์. (2554). ทฤษฎีองค์การและการจัดการ. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2534, มีนาคม-เมษายน). “มหาวิทยาลัยกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”. สารพัฒนาคณาจารย์. 4(2): 10.

วาณี ฐานวงศ์สานติ. (2543). การจัดและบริหารงานห้องสมุด. กรุงเทพฯ: โสภณการพิมพ์.

วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: หจก. อาร์ต โปรเกรส.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). กระบวนการบริหาร. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินท์ติ้ง.

วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. (2547). การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระ โรจน์พจนรัตน์. (2551, กรกฎาคม - ธันวาคม). “การจัดการวัฒนธรรมกับความเจริญของประเทศ” วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. (2)2 : 85 - 97.

ศิริกัญญา แก่นทอง, สุทธิวรรณ ตันติธนาวงศ์ และ สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2559, มกราคม – เมษายน). “การพัฒนารูปแบบการบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่เกิดจากการหลอมรวมของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์” วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 8(1) : 126.

ศิริชัย ชินะดังกู. (2527). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์อัตราส่วนนักเรียนต่อครูของโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.

ศิริสุภา เหมหยวก, ล้ายอง สำเร็จดี และเจนต์ คันทะ. (2550). การจัดการความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การทอผ้าบ้านคลองเตยตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยทักษิณ*. 6(1) : 94 – 106.

ศุภวรรณ อุบลเลิศ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมดนตรีและการแสดงพื้นบ้านอีสาน ของวิทยาลัยนาฏศิลป์*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.(วัฒนธรรมศาสตร์).

มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2561). *Best Practice คืออะไร*. สืบค้น 29 ตุลาคม 2561 จาก <http://www.ftpi.or.th>.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2561). *PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง*.

สืบค้น 29 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.cai.ku.ac.th/article/PDCA.pdf>.

สถาบันวิจัยพัฒนาเพื่อการเรียนรู้. (2549). *เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การรับรองวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการจัดการคุณภาพการศึกษา โครงการระบบดีโรงเรียนมีคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร. ถ่ายเอกสาร.

สมาน อัสวภูมิ. (2549). *การศึกษาและการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาคณะกรรมการสถานศึกษาและสถานศึกษาเครือข่ายของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบรุ่นที่ 1*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สโรชา เมฆอรุณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, ณิชากัทธ จาวิสูตร เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ เมื่อ 25 พฤษภาคม 2561.

สมกมล กาญจนพิบูลย์, สมคิด สุขเอิบ และกล้า สมตระกูล. (2561, ตุลาคม – ธันวาคม). *แนวทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมไทยสู่อาเซียน เพื่อความพร้อมต่อการเข้าร่วมเป็นประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร*.

วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(4) : 1708 – 1724.

สมคิด บางโม. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ชาญวิทย์ เซ็นเตอร์.

สรวิศ วรอินทร์ และทิพย์ คำคง. (2545). *ครูกับการจัดการศึกษาของชุมชน 9 เล่ม*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

- สายนต์ ไพชาญจิตร. (2548). *กระบวนการโบราณคดีชุมชน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมจังหวัดน่าน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายนต์ ไพชาญจิตร. (2550). *การจัดการทรัพยากรทางโบราณคดีในงานพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสฬการพิมพ์.
- เสนาะ ตีเขาร. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิต บัวพิมพ์ และไสว ชัยรัตน์. (2536). “บทบาทของการอุดมศึกษากับการพัฒนาวัฒนธรรมเพื่อประชาชนและการศึกษาวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา” *ประมวลบทความการบริหารงานวัฒนธรรม 2536*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมิตรา วิริยะ และอัจฉรา ไชยปัทม์. (2557). “การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยอุดมศึกษาด้านการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม”. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 42(3) : 93 – 110.
- สมน อมรวิวัฒน์. (2544). *กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุนิสา วิทยานุกรณ์. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัช ทูมัต, กิตติคุณ แสงนิล และธีรวัฒน์ จันทิก. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับโครงการด้านศิลปวัฒนธรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*. 8(2) : 26 – 35.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2546). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: ธนาเพลสแอนด์กราฟฟิค.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2539). *ระบบการบริหารและจัดการวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). *20 วิธีการจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). *รายงานการประเมินตนเอง*. สืบค้น 31 ตุลาคม 2561 จาก http://202.44.139.26/cheqa3d2559/frm_car.aspx?t=1.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สุเมธ แยมน์. (2559). *จากนโยบายสู่แผนอุดมศึกษา 15 ปี ฉบับที่ 3 พ.ศ.2560 – 2574*. สืบค้น 23 มิถุนายน 2562 จาก https://www.stou.ac.th/Offices/Opr/planning/pl_main_v2.1/Roadmap20/Document/07.pdf
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินผลคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2560). *กรอบมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสี่ (2559-2563) ระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง. (2551). *การมีส่วนร่วมของเครือข่ายวัฒนธรรมและชุมชนในการบริหารจัดการวัฒนธรรม: กรณีศึกษา กลุ่มก่องปูจา บ้านวังหม้อ ต.ต้นธงชัย อ.เมือง จ.ลำปาง*. สืบค้น 31 กรกฎาคม 2561 จาก <http://research.culture.go.th/index.php/research/nt/item/715-2012-09-18-04-41-30.html>.
- สำนักจัดการสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและศิลปกรรม. (2557). *อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ*. กรุงเทพฯ: โมโนกราฟ สตูดิโอ.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2537). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัญชลีพรรณ อมรวิวัฒน์. (2536). “บทบาทธนาคารในการบริหารงานวิชาการ”. *ประมวลบทความการบริหารงานวัฒนธรรม 2536*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- อัญชลี วรรณรักษ์. (2552). *บทสัมภาษณ์การจัดการวัฒนธรรม*. วารสารเทคโนโลยีสุรนารี. 2(2) : 99 – 107.
- อัมพวัลย์ วิสวธีวานนท์. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา*

สาขาวิชาศิลปวัฒนธรรม. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อานันท์ ชัยบุตร. (2546). คัมภีร์แห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ต้นไม้.

อุดร วงษ์ทับทิม. (2554). พลวัตชุมชนละว้าลุ่มน้ำโขงและสาละวิน : การศึกษาตลอดชีวิตสู่โลกา

ภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

อุทุมพร จามรมาน. (2541). “โมเดลคืออะไร” . วารสารวิชาการ. มีนาคม, 22-25.

อุไรวรรณ แย้มนิยม. (2544). ประมวลสาระชุดวิชาการวิเคราะห์วางแผนและควบคุมทางการ

ตลาด. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2536). กลุ่มสัมพันธ์และการบริหารทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

แอน มหาศีตะ. (2557). รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรกีฬาคนพิการในประเทศไทย.

ปริญญาโท ป.ด. (การกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว). กรุงเทพฯ: บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำนาจ เย็นสบาย. (2548). รายงานการวิจัยการจัดการเรียนรู้ของแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต :

หอศิลป์. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์
- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่ม (Focus Group)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

- | | |
|---|--|
| 1. อาจารย์กรรชิต จิตระทาน | ผู้อำนวยการสำนักบริหารศิลปวัฒนธรรม
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. นางสาวพิมพ์พิศา กำเนิดจิรมณี | ผู้อำนวยการหอประวัติดูหา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญจิต ศติวงศาโรจน์ | ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยภาษาและ
วัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 4. นายวาทีต ดุริยอังกูร | นักวิชาการวัฒนธรรม สถาบันวิจัยภาษาและ
วัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมพร ภาณุสุวรรณ | รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 6. ดร.ปรมพร ศิริกุลชยานนท์ | ผู้อำนวยการหอศิลป์
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 7. รองศาสตราจารย์พัชรี สอนแก้ว | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 8. ดร.พันธรักษ์ ผูกพันธ์ | ผู้อำนวยการสถาบันภาษา ศิลปะและ
วัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 9. ดร.ปรารถนา คงสำราญ | ผู้อำนวยการสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 10. นายสุรัช ทุมมัต | นักวิชาการศึกษา สถาบันวัฒนธรรมและ
ศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณู เหมือนจันทร์ไชย | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. ดร.พันธรักษ์ ผูกพันธุ์ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 3. ดร.ประภาศรี พรหมประกาย | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 4. ดร.นพวรรณ ศรีเกตุ | สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ |
| 5. อาจารย์กรรชิต จิตระทาน | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์เสาวภา ไพทยวัฒน์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตสันต์ สุทธิพิศาล | มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลัปปึง คงชนะ | กรมส่งเสริมวัฒนธรรม |
| | กระทรวงวัฒนธรรม |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ แพทย์หลักฟ้า | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 6. ดร.ประภาศรี พรหมประกาย | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 7. ดร.ธนีนาฏ ณ สุนทร | มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น |



ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ
- สรุปการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ
- การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

หัวข้อ ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา
เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ตอน คือ 2

ตอนที่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1

ตอนที่ แบบสอบถามความคิดเห็น 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา แบบสอบถามนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท 5 (Likert Scale) และในตอนที่ แบบสอบถามจะมีข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ . ☐ ชาย ☐ หญิง

2. สถาบัน

- | | |
|---|---|
| ☐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ☐ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ☐ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | ☐ มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ☐ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต | |

3. สถานภาพ

- ☐ ผู้บริหาร
- ☐ บุคลากรสายวิชาการ
- ☐ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ☐ ต่ำกว่า 5 ปี | ☐ 5 – 10 ปี |
| ☐ 11 – 20 ปี | ☐ ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป |

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้าน
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | ผู้ตอบเห็นว่าการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบันฯ				
2	ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
3	บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
4	สถาบันฯให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ				
5	สถาบันฯให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ				
6	บุคลากรในสถาบันฯรับทราบแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทิศทางเดียวกัน				
7	สถาบันฯแยกประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจนเพื่อบริหารจัดการได้เหมาะสม				
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯกำหนดวิสัยทัศน์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
2	สถาบันฯกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
3	สถาบันฯกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปะและวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
4	สถาบันฯมีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัย				
5	สถาบันฯมีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)					
6	สถาบันฯมีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ				
7	สถาบันฯกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
8	ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่กำหนดขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้				
9	การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม				
10	สถาบันฯมีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ				
11	สถาบันฯมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
12	สถาบันฯมีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน				
13	สถาบันฯมีระบบกำกับ ติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอ				
การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีการกำหนดศูนย์ / สำนัก / สถาบันเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน				
2	สถาบันฯมีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน				
3	สถาบันฯมีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน				
4	การสรรหาบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
5	บุคลากรที่ได้รับการสรรหามีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
6	บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
7	สถาบันฯมีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร				
8	สถาบันฯมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรสม่ำเสมอในด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
2	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นไปในเรื่องเดียวกันทั้งสถาบันฯ				
3	สถาบันฯใช้งานวิจัยเป็นฐานในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
4	สถาบันฯมีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ				
5	สถาบันฯมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
6	สถาบันฯมีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามความถนัดของสถาบันฯ				
7	สถาบันฯมีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยดั้งเดิมอย่างเหมาะสม				
8	สถาบันฯมีการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
2	สถาบันฯมีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน				
3	สถาบันฯมีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์และนิสิต นักศึกษา				
4	สถาบันฯมีกระบวนการให้บุคลากรเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง				
5	สถาบันฯมีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง				
6	สถาบันฯมีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เชื่อถือได้				
7	สถาบันฯมีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแขนงต่าง ๆ				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)					
8	สถาบันฯใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น				
9	สถาบันฯสนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่ผู้รู้ในท้องถิ่น				
การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่ม				
2	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนท้องถิ่น				
3	สถาบันฯมีการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น				
4	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา				
5	สถาบันฯมีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น				
6	สถาบันฯสนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
7	สถาบันฯส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ หวงแหนศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
8	สถาบันฯมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยสม่ำเสมอ				
9	สถาบันฯมีมาตรการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
10	สถาบันฯเปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น				
การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน				
2	สถาบันฯมีกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)					
3	สถาบันฯมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
4	สถาบันฯมีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
5	สถาบันฯมีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
6	สถาบันฯนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่				
7	สถาบันฯมีการพัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้				
8	สถาบันฯนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปบริการวิชาการแก่ชุมชน				
9	สถาบันฯมีการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยต่อสาธารณชน				
10	งานวิจัยของสถาบันฯสามารถสร้างคุณค่าแก่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีผลกระทบต่องสังคมได้				
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรม					
1	สถาบันฯมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษา				
2	สถาบันฯมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ				
3	สถาบันฯมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างชาติ				
4	สถาบันฯมีศูนย์กลางในการดำเนินงานประสานความร่วมมือ				
5	สถาบันฯมีระบบการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน				
6	มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ				
7	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายความร่วมมือ				
8	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
9	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
10	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจน				
2	สถาบันฯมีการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ				
3	สถาบันฯจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างเพียงพอ				
4	สถาบันฯมีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน				
5	สถาบันฯมีระบบการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ				
6	สถาบันฯมีการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณสม่ำเสมอ				
การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันฯมีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
2	สถาบันฯมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในสถาบันอุดมศึกษา และต่อสาธารณชน				
3	สถาบันฯมีการใช้สื่อการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัย				
4	สถาบันฯมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย				
5	สถาบันฯมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย				
6	สถาบันฯมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในระดับนานาชาติ				
7	สถาบันฯมีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		+1	0	-1	
การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
1	สถาบันมีการรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ				
2	สถาบันมีการรวบรวมประวัติ ความเป็นมาของสถาบันอย่างเป็นระบบ				
3	สถาบันมีแผนการจัดแสดง การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง				
4	สถาบันจัดแสดงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ				
5	สถาบันมีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้				
6	สถาบันมีองค์ความรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้ชม				
7	สถาบันมีการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอที่เหมาะสม ทันสมัย				
8	สถาบันมีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย				
9	สถาบันมีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
10	สถาบันมีบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ / นำชม				
11	สถาบันจัดสถานที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย				
12	บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย				

ตอนที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 3สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุปการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือ

สรุปการประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

คะแนน + หมายถึง 1 ข้อความข้อนั้น สอดคล้อง กับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

คะแนน หมายถึง 0 ไม่แน่ใจว่า ข้อความข้อ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

คะแนน - หมายถึง 1 ข้อความข้อนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

) โดยนำคะแนนการประเมินมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องIOC (เพื่อพิจารณาข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยเลือกข้อที่มีค่า 0. ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อความในแบบสอบถามสำหรับ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตาราง ค่าดัชนีความสอดคล้อง)IOCของแบบสอบถาม (สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบันฯ	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
3	บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
4	สถาบันฯให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
5	สถาบันให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)									
6	บุคลากรในสถาบันรับทราบแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทิศทางเดียวกัน	1	1	-1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
7	มีการแยกประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจนเพื่อบริหารจัดการได้เหมาะสม	1	1	-1	0	0	1	0.2	ไม่สอดคล้อง
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
3	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปะและวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัย	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
6	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
7	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่กำหนดขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)									
10	มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
12	มีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
13	มีระบบกำกับ ติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีการกำหนดศูนย์ / สำนัก / สถาบันเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
4	การสรรหาบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	บุคลากรที่ได้รับการสรรหามีความรู้ความสามารถเฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
6	บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
7	มีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง	0	1	1	1	0	3	0.6	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
2	มีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเป็นไปในเรื่องเดียวกันทั้งสถาบันฯ	0	1	0	1	0	2	0.4	ไม่สอดคล้อง
3	ใช้งานวิจัยเป็นฐานในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	-1	1	0	2	0.4	ไม่สอดคล้อง
4	มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามความถนัดของสถาบันฯ	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
7	มีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยดั้งเดิมอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
2	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)									
3	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์และนิสิตนักศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีกระบวนการให้บุคลากรเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5	มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
6	มีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เชื่อถือได้	1	1	1	0	0	3	0.6	สอดคล้อง
7	มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแขนงต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
9	สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่ส่วน้อง	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่ม	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
2	มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
4	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	สนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ ห่วงแหนศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	มีมาตรการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	เปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุน การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้ คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็น ต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ ให้เกิดผลงานใหม่	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	มีการพัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยที่สร้างมูลค่าเพิ่ม แก่ชุมชนได้	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไป บริการวิชาการแก่ชุมชน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย งาน สร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทยต่อสาธารณชน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	งานวิจัยของสถาบันฯสามารถสร้าง คุณค่าแก่ศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยที่มีผลกระทบต่อสังคมได้	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปะและวัฒนธรรม									
1	สถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษา	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างชาติ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีศูนย์กลางในการดำเนินงานประสานความร่วมมือ	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
5	มีระบบการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายความร่วมมือ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง
3	มีการจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างเพียงพอ	1	1	1	0	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)									
4	มีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีระบบการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในสถาบันอุดมศึกษา และต่อสาธารณชน	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในระดับนานาชาติ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
7	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	0	1	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
		คนที่							
		1	2	3	4	5			
การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย									
1	สถาบันมีการรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
2	มีการรวบรวมประวัติ ความเป็นมาของสถาบันอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
3	มีแผนการจัดแสดง การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
4	มีการจัดแสดงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
5	มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
6	มีองค์ความรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้ชม	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
7	มีการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอที่เหมาะสม ทันสมัย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
8	มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
9	มีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
10	มีบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ / นำชม	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
11	จัดสถานที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง
12	บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย	1	1	1	1	1	5	1.00	สอดคล้อง

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

คำอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ	ประเด็น	คำอำนาจ จำแนกของ ข้อคำถาม
1	สถาบันมีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบัน	5.000
2	ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	6.481
3	บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	2.160
4	สถาบันให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	10.693
5	สถาบันให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ	1.667 *
6	บุคลากรในสถาบันรับทราบแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทิศทางเดียวกัน	3.556
7	สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	2.393
8	มีการกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	3.347
9	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	2.393
10	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	2.118
11	มีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน	1.821
12	มีระบบกำกับ ติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอ	2.393
13	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัย	4.249
14	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน	5.584
15	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ	4.782
16	การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.277
17	มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	5.508
18	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	1.930
19	ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่กำหนดขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้	3.334

ข้อ	ประเด็น	ค่าอำนาจ จำแนกของ ข้อคำถาม
20	สถาบันมีการกำหนดศูนย์ / สำนัก / สถาบันเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน	0.798 *
21	มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน	3.813
22	มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.924
23	การสรรหาบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.416
24	บุคลากรที่ได้รับการสรรหามีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.416
25	บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.243
26	มีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.631
27	มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง	3.924
28	สถาบันมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	3.989
29	มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	9.000
30	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5.508
31	มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามความถนัดของ สถาบัน	4.782
32	มีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยดั้งเดิมอย่างเหมาะสม	6.561
33	มีการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	2.049
34	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	3.688
35	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน	5.584
36	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์ และนิสิต นักศึกษา	6.708
37	มีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดความรู้	5.000
38	มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแขนงต่าง ๆ	6.481
39	มีกระบวนการให้บุคลากรเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง	7.128
40	มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง	5.612
41	ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น	6.677
42	สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่สู้น้อง	6.052

ข้อ	ประเด็น	ค่าอำนาจ จำแนกของ ข้อคำถาม
43	มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนท้องถิ่น	3.347
44	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่ม	4.583
45	มีการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น	2.366
46	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น	6.619
47	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	4.478
48	สนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	10.583
49	ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ ห่วงแหนศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.688
50	สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง	6.708
51	มีมาตรการส่งเสริมให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	15.000
52	เปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น	6.068
53	สถาบันมีแผนการดำเนินงานวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	7.000
54	มีกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.969
55	มีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5.814
56	มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	6.177
57	มีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.924
58	มีการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่	4.782
59	มีการพัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้	4.733
60	นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปบริการวิชาการแก่ชุมชน	4.848
61	มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยต่อสาธารณชน	5.020
62	งานวิจัยสามารถสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในภาคชุมชน และภาคเศรษฐกิจ	4.082
63	สถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษา	4.277
64	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ	6.481
65	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างชาติ	5.805

ข้อ	ประเด็น	ค่าอำนาจ จำแนกของ ข้อคำถาม
66	มีศูนย์กลางในการดำเนินงานประสานความร่วมมือ	7.000
67	มีระบบการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน	6.859
68	มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ	5.789
69	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายความร่วมมือ	4.782
70	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.989
71	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5.667
72	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4.782
73	สถาบันมีการรวบรวมองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ	1.722 *
74	มีการรวบรวมประวัติ ความเป็นมาของสถาบันอย่างเป็นระบบ	0.552 *
75	มีแผนการจัดแสดง การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง	7.937
76	มีการจัดแสดงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ	3.055
77	มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้	5.814
78	มีองค์ความรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้ชม	4.660
79	มีการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอที่เหมาะสม ทันสมัย	0.767 *
80	มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย	2.080
81	มีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.564
82	มีบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ / นำชม	1.722 *
83	จัดสถานที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.564
84	บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย	2.049
85	สถาบันมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจน	3.055
86	มีการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ	4.160
87	มีการจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างเพียงพอ	4.660
88	มีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน	5.966
89	มีระบบการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ	4.660
90	มีการกำกับติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง	5.020

ข้อ	ประเด็น	ค่าอำนาจ จำแนกของ ข้อคำถาม
91	สถาบันมีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.334
92	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชน	2.614
93	มีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัย	5.612
94	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย	7.000
95	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เข้าถึงประชาชนได้ทุก กลุ่มเป้าหมาย	2.049
96	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในระดับนานาชาติ	6.561
97	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5.508

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ α .986



ภาคผนวก ค

- แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis)
- แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
- แบบสนทนากลุ่ม และสรุปผลการสนทนากลุ่ม
- แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

หัวข้อ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา
เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในสถาบันอุดมศึกษา
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
3. ผู้วิจัยเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยการบันทึกเสียงหรือจดบันทึก
4. แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น มี 3 ขั้นตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นสภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) ด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
 - ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ตามความเป็นจริง

- | | | | |
|--------------------|---|--|---|
| 1. สถานภาพในองค์กร | ☐ อธิการบดี | ☐ รองอธิการบดี | ☐ คณบดี /
ผู้อำนวยการ |
| | ☐ หัวหน้าส่วนงาน | ☐ ผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปะและวัฒนธรรม | |
| 2. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | |
| 3. ระดับการศึกษา | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท | ☐ ปริญญาเอก |
| 4. อายุงาน | ☐ 1 – 5 ปี | ☐ 6 – 10 ปี | ☐ 10 ปีขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

1. ท่านคิดว่าสถาบันอุดมศึกษาของท่านมีนโยบายการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

.....

.....

.....

2. สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีแนวทาง และการวางแผนบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามศักยภาพและเอกลักษณ์ของสถาบันอย่างไร

.....

.....

.....

3. สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีการวางแผนบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไรในด้าน

ต่อไปนี้

- 3.1. ด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

- 3.2. ด้านการวิจัย

.....

.....

.....

- 3.3. ด้านการบริการวิชาการ

.....

.....

.....

4. สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

.....

.....

.....

5. สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ในต้นต่อไปนี้ อย่างไร

- 5.1. การบริหารจัดการด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

.....

.....

- 5.2. การบริหารจัดการด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

.....

.....

- 5.3. การบริหารจัดการด้านการสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

.....

.....

- มีการสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

- มีรูปแบบการนำศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การบริการวิชาการหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

- 5.4. มีการบริหารจัดการด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

.....

.....

5.5. มีการบริหารจัดการด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

5.6. มีการบริหารจัดการการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

5.7. มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

5.8. มีการบริหารจัดการด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

6. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในเรื่องใดคือจุดแข็ง (ทำเครื่องหมาย ✓) และจุดอ่อน (ทำเครื่องหมาย X) ของสถาบันอุดมศึกษาของท่าน เพราะเหตุใด

- ☐ 1. ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 5. การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 6. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 7. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 9. การจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 10. การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- ☐ 11. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

จุดแข็ง

.....

.....

.....

จุดอ่อน

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในเรื่องใดคืออุปสรรคในการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษาของท่าน เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

8. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในเรื่องใดคือโอกาสที่จะส่งผลให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

9. สถาบันอุดมศึกษาของท่านมีแนวทางการประเมิน และปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ผู้สัมภาษณ์.....

วันที่.....

เวลา

แบบสอบถาม

หัวข้อ การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา
เพื่อการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ต (Likert Scale) และในตอนท้ายของแบบสอบถามจะมีข้อคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. สถาบัน

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ☐ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ☐ 3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | ☐ 4. มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ☐ 5. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต | |

3. สถานภาพ

- ☐ 1. ผู้บริหาร
- ☐ 2. บุคลากรสายวิชาการ
- ☐ 3. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

4. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. 1 - 5 ปี | ☐ 2. 6 - 10 ปี |
| ☐ 3. 11 - 15 ปี | ☐ 4. 16 ปีขึ้นไป |

**ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการดำเนินงานในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการดำเนินงานในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการดำเนินงานในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการดำเนินงานในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบัน					
2	ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
3	บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
4	สถาบันให้ความสำคัญกับการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ					
5	บุคลากรในสถาบันรับทราบแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในทิศทางเดียวกัน					
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
2	มีการกำหนดนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
3	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายด้านศิลปะและวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
4	มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
5	มีคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน					
6	มีระบบกำกับ ติดตาม สรุปผล รายงานผลแผนอย่างสม่ำเสมอ					
7	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัย					
8	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน					
9	มีแผนบูรณาการงานด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)						
10	การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม					
11	มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ					
12	มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
13	ตัวชี้วัดความสำเร็จด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่กำหนดขึ้นสามารถวัดและประเมินผลได้					
การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีการกำหนดหน่วยงาน หรือบุคลากรเพื่อรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน					
2	มีการกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยชัดเจน					
3	มีกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
4	การสรรหาบุคลากรเพียงพอต่อการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
5	บุคลากรที่ได้รับการสรรหามีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
6	บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
7	มีกระบวนการกำกับ ดูแล การปฏิบัติงานของบุคลากร					
8	มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรในด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง					
การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
2	มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ					
3	มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
4	มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามความถนัดของสถาบัน					
5	มีการฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยดั้งเดิมอย่างเหมาะสม					
6	มีการจัดโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
2	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน					
3	มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างคณาจารย์และนิสิต นักศึกษา					
4	มีกระบวนการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อถ่ายทอดความรู้					
5	มีผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแขนงต่าง ๆ					
6	มีกระบวนการให้บุคลากรเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง					
7	มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง					
8	ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น					
9	สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่อยู่น้อง					
การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของชุมชนท้องถิ่น					
2	สถาบันมีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีอยู่ให้มีมูลค่าเพิ่ม					
3	มีการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมในชุมชนท้องถิ่น					
4	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น					
5	มีการส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา					
6	สนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้แสดงผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
7	ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีทัศนคติที่ดีในการอนุรักษ์ท่วงท่าศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)						
8	สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง					
9	มีมาตรการส่งเสริมให้ชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
10	เปิดโอกาสให้ประชาชน ชุมชนเข้าถึงงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ง่ายขึ้น					
การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน					
2	มีกระบวนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
3	มีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
4	มีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
5	มีบุคลากรที่มีความรู้ สามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
6	มีการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบพัฒนา ต่อยอด สร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่					
7	มีการพัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้					
8	นำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปบริการวิชาการแก่ชุมชน					
9	มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยต่อสาธารณชน					
10	งานวิจัยสามารถสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มแก่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งในภาคชุมชน และภาคเศรษฐกิจ					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษา					
2	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ					
3	มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างชาติ					
4	มีศูนย์กลางในการดำเนินงานประสานความร่วมมือ					
5	มีระบบการดำเนินงานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน					
6	มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ					
7	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายความร่วมมือ					
8	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอนด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
9	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
10	มีความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	มีแผนการจัดแสดง การเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างต่อเนื่อง					
2	มีการจัดแสดงองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอย่างเป็นระบบ					
3	มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแหล่งเรียนรู้					
4	มีองค์ความรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้ชม					
5	มีการเผยแพร่ข้อมูลความรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย และทันสมัย					
6	มีบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
7	จัดสถานที่เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
8	บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงพิพิธภัณฑ์ แหล่งเรียนรู้ได้ง่าย					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีการวางแผนการดำเนินงานงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างชัดเจน					
2	มีการวางแผนหาแหล่งทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนงบประมาณ					
3	มีการจัดสรรงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยอย่างเพียงพอ					
4	มีการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน					
5	มีระบบการกำกับติดตามและรายงานผลการใช้งบประมาณ					
6	มีการกำกับติดตาม รายงานผลการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง					
การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สถาบันมีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
2	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชน					
3	มีการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม และทันสมัย					
4	มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย					
5	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย					
6	มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในระดับนานาชาติ					
7	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

.....

.....

.....

.....

แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา และพิจารณา สังเคราะห์ (ร่าง)องค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา 10 ด้าน ควรจะมีประเด็นใดเพิ่มเติมบ้าง จึงจะเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยศึกษาข้อคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Technique) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา การจัดการองค์การทางวัฒนธรรม จำนวน 7 คน โดยมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์การทางศิลปวัฒนธรรม โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม และ
- 2) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี และ
- 3) มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป

(ร่าง)

รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด
ดังนี้

1.1 ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น
ไทย เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ

1.2 บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

1.3 มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ตามเอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา

1.4 เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียน
การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

1.5 มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแก่
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษารับทราบแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน

2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย
รายละเอียด ดังนี้

2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน

2.3 มีการวางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของ
หน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการดูแลผลประโยชน์ของกองทุน

2.4 มีการวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนที่ชัดเจน

2.5 มีการวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัยที่ชัดเจน

2.6 สถาบันอุดมศึกษาต้องวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการ
ที่ชัดเจน

2.7 มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ

2.8 มีกระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อ
ถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกคน ส่วนงานรับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันทั้ง
สถาบันอุดมศึกษา

2.9 การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว และระยะสั้น

3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

3.1 มีการกำหนดหน่วยงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ

3.2 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน

3.3 กระบวนการสรรหามูลค่าที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและงานด้านศิลปวัฒนธรรมในแต่ละด้าน

3.4 การสรรหามูลค่าที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

3.5 มีกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนามูลค่าอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนา และกระบวนการพัฒนามูลค่าที่ชัดเจน

4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.1 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน

4.2 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการวิจัย

4.3 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการบริการวิชาการ

4.4 มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามความถนัดของสถาบันอุดมศึกษา โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปวัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

5. การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

5.1 มีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

5.2 มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา

5.3 มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ

5.4 ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น

5.5 สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง

6. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

6.1 มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา

6.2 มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนว

ทางการสื่อสารองค์กร

6.3 มีการเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น

6.4 ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น

7. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

7.1 มีการจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย

7.2 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้

7.3 การดำเนินการการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของดั้งเดิม ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่

7.4 เน้นการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้

8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

8.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน

8.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจน

8.3 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ โดยกำหนดระบบการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

8.4 กำหนดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย

8.5 มีกระบวนการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน

9. การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

9.1 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

9.2 การจัดสถานที่แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่ความรู้ที่หลากหลาย และทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีในการนำเสนอ

9.3 การบริหารจัดการให้แหล่งเรียนรู้ทำให้บุคคลภายนอกเข้าถึงได้ง่าย เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

10. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย
รายละเอียด ดังนี้

10.1 มีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน

10.2 มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทาง
Social Media

10.3 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเข้าถึงประชาชนได้ทุก
กลุ่มเป้าหมาย

10.4 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชนทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

10.5 มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและ
ความเป็นไทย



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ (ถ้ามี) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความคิดเห็น ดังนี้

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. การให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
1.1 ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ		
ข้อเสนอแนะ		
1.2 บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
ข้อเสนอแนะ		
1.3 มีการประเมินคุณค่า และสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามเอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา		
ข้อเสนอแนะ		
1.4 เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ		
ข้อเสนอแนะ		
1.5 มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน		
ข้อเสนอแนะ		

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
2.10 กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้		
ข้อเสนอแนะ		
2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผน		
ข้อเสนอแนะ		
2.3 มีการวางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการดูแลผลประโยชน์ของกองทุน		
ข้อเสนอแนะ		
2.4 มีการวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
2.5 มีการวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัยที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
2.6 สถาบันอุดมศึกษาต้องวางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
2.7 มีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ		
ข้อเสนอแนะ		

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)		
2.8 กระบวนการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกคณะ ส่วนงานรับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งสถาบันอุดมศึกษา		
ข้อเสนอแนะ		
2.9 การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว และระยะสั้น		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
3.1 มีการกำหนดหน่วยงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ติดต่อประสานงาน กำกับ ติดตามการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ		
ข้อเสนอแนะ		
3.2 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
3.3 กระบวนการสรรหามูลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและงานด้านศิลปวัฒนธรรมในแต่ละด้าน		
ข้อเสนอแนะ		
3.4 การสรรหามูลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
ข้อเสนอแนะ		
3.5 มีกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนามูลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนา และกระบวนการพัฒนามูลากรที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
4.1 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน		
ข้อเสนอแนะ		
4.2 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการวิจัย		
ข้อเสนอแนะ		
4.3 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการบริการวิชาการ		
ข้อเสนอแนะ		
4.4 มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามความถนัดของสถาบันอุดมศึกษา โดยการจัดกิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ อนุรักษ์ พื้นฟูศิลปวัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
5. การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
5.1 มีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม		
ข้อเสนอแนะ		
5.2 มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา		
ข้อเสนอแนะ		
5.3 มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ		
ข้อเสนอแนะ		
5.4 ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น		
ข้อเสนอแนะ		
5.5 สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่สู้น้อง		
ข้อเสนอแนะ		

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
6. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
6.1 มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา		
ข้อเสนอแนะ		
6.2 มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร		
ข้อเสนอแนะ		
6.3 มีการเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น		
ข้อเสนอแนะ		
6.4 ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
7.1 มีการจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย		
ข้อเสนอแนะ		
7.2 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้		
ข้อเสนอแนะ		
7.3 การดำเนินการการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของดั้งเดิม ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่		
ข้อเสนอแนะ		
7.4 เน้นการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
8.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน		
ข้อเสนอแนะ		
8.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
8.3 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ โดยกำหนดระบบการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
8.4 กำหนดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย		
ข้อเสนอแนะ		
8.5 มีกระบวนการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
9. การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
9.1 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
ข้อเสนอแนะ		
9.2 การจัดสถานที่แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่ความรู้ที่หลากหลาย และทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีในการนำเสนอ		
ข้อเสนอแนะ		
9.3 การบริหารจัดการให้แหล่งเรียนรู้ทำให้บุคคลภายนอกเข้าถึงได้ง่าย เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ		
ข้อเสนอแนะ		



ประเด็น	ระดับความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
10. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
10.1 มีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน		
ข้อเสนอแนะ		
10.2 มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทาง Social Media		
ข้อเสนอแนะ		
10.3 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย		
ข้อเสนอแนะ		
10.4 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชนทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ		
ข้อเสนอแนะ		
10.5 มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย		
ข้อเสนอแนะ		

สรุปผลการสนทนากลุ่ม

เรื่อง พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ สถาบันอุดมศึกษา

ของนางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
แขนง การบริหารการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันพฤหัสบดีที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น.
ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กำหนดการสนทนากลุ่ม

- | | |
|----------|---|
| 09.00 น. | ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกัน ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 09.10 น. | ผู้วิจัยแนะนำตัว คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมสรุป
ภาพรวมการดำเนินงานวิจัยโดยสังเขป และรายงานผลการศึกษา
สภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น
ไทยของสถาบันอุดมศึกษา |
| 09.30 น. | ดำเนินการสนทนากลุ่ม
ประเด็นที่ 1 : แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้าน
ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา
ประเด็นที่ 2 : พิจารณา สังเคราะห์ (ร่าง)องค์ประกอบรูปแบบการบริหาร
จัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา 10 ด้าน |
| 12.00 น. | ผู้วิจัยสรุปการสนทนากลุ่ม และกล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและ
ปิดการสนทนากลุ่ม |

รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม
เรื่อง พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของ
สถาบันอุดมศึกษา
วันพฤหัสบดีที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น.
ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. รองศาสตราจารย์เสาวภา ไพทยวัฒน์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดสันต์ สุทธิพิศาล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ แพทย์หลักฟ้า
6. ดร.ประภาศรี พรหมประกาย
7. ดร.ธเนศวร ณ สุนทร

รายนามอาจารย์ที่ปรึกษาปริญยานิพนธ์ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี

รายนามผู้ที่ร่วมการสนทนากลุ่ม

1. นางสาวณิชาภัทร จาริสูตร (ผู้วิจัย)
2. นางสาวกุสุมา แยมเกตุ (ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม)

เริ่มการสนทนากลุ่ม เวลา 09.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ

วาระที่ 1.1 การขอความอนุเคราะห์เพื่อการทำวิจัย

ผู้วิจัยแจ้งที่ประชุมว่า สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา แขนง การบริหารการอุดมศึกษาได้อนุมัติทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฑาพล ยงศรี เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ เพื่อให้การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์ให้ได้มาซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน

สรุปผล ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ 1.2 รายงานผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยแจ้งที่ประชุมว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) จาก ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย จำนวน 10 คน จากนั้นได้นำประเด็นจากการสัมภาษณ์ และการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา มีข้อคำถามทั้งหมด 92 ข้อ โดยข้อคำถามผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ค่าความดัชนีความสอดคล้อง (Index-Objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทำการ try out จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค และดำเนินการเก็บข้อมูลจริง ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา โดยรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 2) ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 3) ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 4) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 5) ด้านการจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ 6) ด้านการจัดการงบประมาณด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับ 7) ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 8) ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 9) ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 10) ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย และ 11) ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สรุปผล ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ 1.3 วัตถุประสงค์การสนทนากลุ่มเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์

ผู้วิจัยแจ้งที่ประชุมว่า ปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา และพิจารณา สังเคราะห์ (ร่าง) องค์ประกอบการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา 10 ด้าน ควรจะมีประเด็นใดเพิ่มเติมบ้าง จึงจะเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

สรุปผล ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ 1.4 การแต่งตั้งประธานในที่ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยเสนอต่อที่ประชุมว่า เพื่อให้การประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีความสมบูรณ์ จึงต้องมีผู้ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ดังนั้น จึงขอเสนอ รองศาสตราจารย์เสาวภา ไพทยวัฒน์ เป็นผู้ทำหน้าที่ประธานในการประชุมครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำหน้าที่เลขานุการการประชุม

สรุปผล ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ 1.5 แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยเสนอต่อที่ประชุมว่า เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ได้แนวคิดในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่หลากหลาย จึงขอเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด ดังนี้

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรหมมูล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เสนอต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีนโยบายดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมสอดคล้องกับนโยบายของชาติในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงวัฒนธรรม ตีความศิลปวัฒนธรรมที่ครอบคลุมวงรอบ ทั้งภาษา อาหาร การดำรงชีวิต สุนทรียะ มีสำนักภาษาและศิลปวัฒนธรรมรองรับพันธกิจ ให้ความสำคัญในเรื่องของภาษา เพราะ ภาษาคือรากฐานสำคัญในการสื่อสารเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรม มีการสอดแทรกในรายวิชา เพื่อให้กลมกลืนกับชีวิตของนักศึกษา การดำเนินงานเชิงรุก มีศูนย์ในพื้นที่ตามภาคต่าง ๆ เพื่อให้ความสำคัญเรื่องวัฒนธรรมในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงกัน รวมถึงเชื่อมโยงกับนานาชาติ ซึ่งภาษาคือส่วนสำคัญในการสื่อสาร ทั้งภาษาพูด และภาษากาย นอกจากนี้ยังมีการใช้ประโยชน์จากประวัติศาสตร์ของพื้นที่ คือ วังในยุครัตนโกสินทร์ที่ 6 คือนำมาเชื่อมโยงเพื่อศิลปวัฒนธรรมในอดีตมานำเสนอในปัจจุบัน

2. ดร.ประภาศรี พรหมประกาย มหาวิทยาลัยพะเยา เสนอต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยพะเยามีการขับเคลื่อนด้านศิลปวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามแต่ละคณะ เช่น วิทยาลัยการจัดการเริ่มจากการสำรวจชุมชน และพบว่าการท่องเที่ยวคือจุดขายที่ทำให้ชุมชนรู้จักตัวตน จึงเน้นเรื่องพัฒนาศิลปวัฒนธรรมชุมชนเพื่อเป็นจุดขายของชุมชน ทั้งเรื่องอาหาร วัด เวียง วัง นำ ICT ไปใช้ยกระดับการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ศิลปวัฒนธรรมชุมชน มหาวิทยาลัยพะเยามีโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล เพื่อให้แต่ละคณะพัฒนาชุมชน พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ปรากฏิยชาบ้าน โดยเน้นนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีตามความถนัดของคณะนั้นๆ มีบูรณาการการเรียนการสอนกับคนในท้องถิ่น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัยพะเยาทุกปี

3. ดร. ธนินาฏ ฤทธสุนทร มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์ เสนอต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์มีนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมในที่เน้นเรื่องพหุวัฒนธรรม การข้ามวัฒนธรรม คณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาต้องยอมรับวัฒนธรรมของชาติอื่น เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนักศึกษาต่างชาติจำนวนมาก การทำให้ทุกคนยอมรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจึงสำคัญ โดยมหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์มีกลยุทธ์กำหนดเป็นรายวิชาแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมในรายวิชาศึกษาทั่วไป ให้นักศึกษาเรียนโดยไม่นับหน่วยกิต เน้นสอนในเรื่องพฤติกรรมและการแต่งกาย การทำความเคารพ นักศึกษาจะมีความสุขภาพแม้จะเป็นนักศึกษาต่างชาติ ในแง่ของผู้สอนจะได้รับการอบรมทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง การยอมรับวัฒนธรรมโดยตั้งเป็นตัวชี้วัดของอาจารย์ ทั้งยังมีการบริการวิชาการสู่สังคม โดยร่วมมือกับเขตจตุจักร จัดทำแผนการแสดงและจัดการประชุมทุกปี โดยจัดการแสดงวัฒนธรรมของแอฟริกา และวัฒนธรรมไทย

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตสันต์ สุทธิพิศาล มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เสนอต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีศูนย์ศิลปวัฒนธรรมดำเนินงานร่วมกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านการบริการโลจิสติกส์ เน้นการเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรมที่ผู้เรียนจะได้เรียนรู้จากปราชญ์ชาบ้าน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิตมีโครงการต้นกล้าต้นถิ่นโดยคัดเลือกผู้เรียนชาวอิสลามที่มีความสามารถเฉพาะด้านศิลปวัฒนธรรมเข้ามาเรียน และกลับไปพัฒนาท้องถิ่น เพราะเชื่อว่าวัฒนธรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนา มีการนำงานวิจัยไปบูรณาการกับการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาทรัพยากรวัฒนธรรมของท้องถิ่น เช่น หนังสือ นำทรัพยากรวัฒนธรรมที่สถาบันมีอยู่มาเพิ่มมูลค่า บริหารจัดการให้เป็นรูปธรรม และเผยแพร่สู่สาธารณชน ให้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็น "Local at Global"

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ แพทย์หลักฟ้า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อที่ประชุมว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม ที่ได้รับการสนับสนุนทุนในเรื่องของการบริการวิชาการแก่สังคม มีพื้นที่ชุมชนที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดสระแก้ว อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ มีหน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาชุมชน คือ วิทยาลัยโพธิวิชชาลัย มหาวิทยาลัยพัฒนาวัฒนธรรมชุมชน ในแง่ของคุณค่าวิถีชุมชนนั้น ๆ โดยสอบถามความต้องการของชุมชน ช่วยสกัดวัฒนธรรมชุมชนที่ชุมชนมี เพื่อหาทางทำให้วัฒนธรรมเหล่านั้นอยู่ในวิถีชีวิต และหาแนวทางในการต่อยอดเพื่อเพิ่มมูลค่า โดยมหาวิทยาลัยจะไปเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนด้วยการบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกคณะในมหาวิทยาลัย รวมถึงร่วมมือกับวัฒนธรรมจังหวัดในการดำเนินงาน ทั้งนี้ในยังให้ความสำคัญกับนิสิตให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมชุมชน โดยส่งเสริมให้ มีรายวิชาศิลปะกับชุมชน เพื่อให้มีนิสิตมีโอกาสมีส่วนร่วมกับชุมชน ทำให้เข้าใจกระบวนการ

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม กระบวนการหาความต้องการของชุมชน ให้นิสิตเห็นคุณค่าวัฒนธรรม มองวัฒนธรรมเป็นพลวัต มีทั้งการอนุรักษ์ และรักษาวัฒนธรรมท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม เสนอต่อที่ประชุมว่า แต่ละมหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ในเรื่องของการพัฒนาวัฒนธรรม เช่น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เน้นเรื่องภาษา (การสื่อสาร) เป็นเรื่องสำคัญ จำเป็นในโลกาภิวัตน์ แต่ละมหาวิทยาลัยเน้นวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้สังคมเข้มแข็ง ให้ชุมชนรู้จักตัวตน เช่น มหาวิทยาลัยพะเยา มีการใช้ครุฑที่ใช้ผ้าทอพื้นเมือง นับว่าเป็นการให้เกียรติคนในชุมชน ทั้งนี้การดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมควรมีจุดมุ่งหมายโดยเน้น 1) ความรู้ โดยใช้วิธีให้ความรู้ที่เหมาะสมกับผู้รับรู้ เช่น ชุมชนควรมีวิธีการให้ความรู้อย่างไร 2) ให้เห็นคุณค่า ความภาคภูมิใจ 3) วัฒนธรรมจะต้องกินได้ ทำให้มีมูลค่า ทั้งนี้มหาวิทยาลัยควรเน้นวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน การมีมารยาทในสังคม ให้คนตระหนักถึงความมีเสรีภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ ในด้านของงานวิจัยควรเน้นเรื่องการวิจัยข้ามวัฒนธรรมบนพื้นฐานบริบทของสังคม เน้นวิถีชีวิตของคน และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม

7. รองศาสตราจารย์เสาวภา ไพทยวัฒน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สรุปต่อที่ประชุมว่า การบริหารจัดการศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษา ควรมี "MOST"

M วิสัยทัศน์ มองให้ครบทุกด้านทั้ง 4 พันธกิจ โดยให้ศิลปวัฒนธรรมขับเคลื่อน และเลือกคนที่มีความเป็นผู้นำ

O โอกาส เป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยการทำงานขับเคลื่อนทางวัฒนธรรม

S การให้บริการช่วยเหลือสังคม ทำอย่างไรที่จะช่วยขับเคลื่อนทางสังคม

T การทำงานเป็นทีม โดยทำงานร่วมกับทีมปราชญ์ชาวบ้าน เรียนรู้ร่วมกันกับชุมชน

สรุปผล ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

วาระที่ 2.1 การพิจารณา (ร่าง) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

ผู้วิจัยเสนอต่อที่ประชุมว่า เพื่อให้การทำปฏิญญานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตามขั้นตอนการวิจัยที่กำหนดไว้ จึงขอเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้โปรดพิจารณา (ร่าง) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยได้เสนอมาด่วนในครั้งนี้

โดยที่ประชุมสารสนเทศกลุ่ม (Focus Group Discussion) ได้ทำการวิเคราะห์ (ร่าง) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารจัดการด้าน
 ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาแล้ว มีข้อสรุป ดังนี้

✓ เห็นด้วย × ไม่เห็นด้วย

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
1. การให้ ความสำคัญ ของศิลป วัฒนธรรม และความ เป็นไทย	1.1 ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญในการ บริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทย เพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึง ความสำคัญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- เพิ่มการบริหารและการจัดการยุคใหม่ ทฤษฎีระบบ - นิยามความเป็นไทยให้ชัดเจน ความเป็นไทยเป็นพลวัต - นิยามการบริหารจัดการให้ชัด - 1.2 ปรับข้อความ : บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - 1.3 ปรับข้อความ : มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญ ของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตาม ภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา
	1.2 บุคลากรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 1.5 ปรับข้อความ : มีการประเมินคุณค่า และความ สำคัญทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตาม ภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา
	1.3 มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของ ทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตาม เอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 1.5 ปรับข้อความ : มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหาร จัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางสื่อสารและ กิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรใน สถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ
	1.4 เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการ ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- 1.5 ปรับข้อความ : มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหาร จัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางสื่อสารและกิจกรรมที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเห็น ความสำคัญ และเป็นแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน
	1.5 มีการสื่อสารถึงแนวทางการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทาง สื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแนวทาง ไปในทิศทางเดียวกัน	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรม	2.8 กระบวนการวางแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกคณะ ส่วนงานรับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันทั้งสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- 2.9 ปรับข้อความ : การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น แต่เป้าหมายชัดเจน ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว และระยะสั้น - 2.9 ปรับข้อความ : การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น
	2.9 การกำหนดแผนมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว และระยะสั้น	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	



ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3.1 มีการกำหนดหน่วยงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 3.1 ปรับข้อความ : มีการกำหนดหน่วยงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลาง เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ
	3.2 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- 3.5 ปรับข้อความ : มีกระบวนการส่งเสริม ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
	3.3 กระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและงานด้านศิลปวัฒนธรรมในแต่ละด้าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- เพิ่มข้อ 3.6 มีระบบการประเมินผลที่เน้นผลการปฏิบัติที่มีนวัตกรรมใหม่ ผ่านการระดมความคิดการทำงานเป็นทีม หรือเน้นการให้ความสำคัญต่อคุณภาพและต้นทุน
	3.4 การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	3.5 มีกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนา และกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
4. การ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และ ความเป็น ไทย	4.1 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเข้มแข็งกับการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	- 4.1 ปรับข้อความ : มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งกับการเรียนการสอนด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ - 4.2 เพิ่มเติม : มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งกับการวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวัฒนธรรม - 4.3 เพิ่มเติม : มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเข้มแข็งกับการบริการวิชาการให้สอดคล้องต่อความต้องการของการท้องถิ่น ชุมชน และสังคม
	4.2 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเข้มแข็งกับการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4.3 มีการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และความเข้มแข็งกับการบริการวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	4.4 มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามความถนัด ของสถาบันอุดมศึกษา โดยการจัดกิจกรรมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
5. การสืบ ทอด ศิลปวัฒนธรรม และ ความเป็น ไทย	5.1 มีแผนการดำเนินงานสืบทอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 5.1 ปรับข้อความ : มีแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ ชัดเจน เป็นรูปธรรม
	5.2 มีกระบวนการสืบทอดองค์ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากร ด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 5.2 ปรับข้อความ : มีกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความ เป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่าง คณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา
	5.3 มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้ สืบ ทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจาก ผู้เชี่ยวชาญ	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	- 5.3 ปรับข้อความ : มีกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาร่วมรู้ สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ
	5.4 ใช้วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	- 5.5 ปรับข้อความ : สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษา สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็น ไทยจากฐานที่มั่น
	5.5 สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบทอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่มั่น นื่อง	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
6. การสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	6.1 มีแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความปลอดภัยในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- 6.2 ปรับข้อความ : มีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม และดำเนินการตอบสนองชุมชน สังคมในเรื่องศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร - 6.3 ปรับข้อความ : มีการเพิ่มมูลค่า และคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น - 6.3 ปรับข้อความ : มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น - 6.4 ปรับข้อความ : ส่งเสริมให้บัณฑิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา
	6.2 มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความปลอดภัยใน โดยอาศัยแนวทางสื่อสารองค์กร	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	
	6.3 มีการเพิ่มมูลค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	
	6.4 ส่งเสริมให้บัณฑิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความปลอดภัยใน	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
7. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อ อนาคต ศิลปวัฒนธรรม และ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นไทย	7.1 มีการจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่ สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	- 7.2 ปรับข้อความ : บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมี ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการศึกษา สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้ - 7.3 ปรับข้อความ : มีการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุน ทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแห่งชาติของ ท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผล งานใหม่ - เพิ่มข้อ 7.5 สร้างเครือข่ายการทำวิจัยพัฒนาต่อ ยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
	7.2 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความสามารถให้ คำปรึกษา แนะนำด้านกรวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ได้	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	
	7.3 การดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดเน้นเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยของดั้งเดิม ของท้องถิ่นมาเป็น ต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงานใหม่	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	
	7.4 เน้นการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
8. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	8.1 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน และระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8.3 มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่ายความร่วมมือ โดยกำหนดระบบการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8.4 กำหนดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	8.5 มีกระบวนการความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
9. การจัด พิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ ด้าน ศิลปวัฒนธรรม และ ความเป็น ไทย	9.1 บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมี ความรู้ด้านการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	- 9.1 ได้รับความรู้ : บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - 9.1 ได้รับความรู้ : บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ของพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย - มีการแลกเปลี่ยนแหล่งเรียนรู้ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ
	9.2 การจัดสถานที่แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและ ความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่ความรู้ที่ หลากหลาย และทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีในการ นำเสนอ	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	
	9.3 การบริหารจัดการให้แหล่งเรียนรู้ทำให้ บุคคลภายนอกเข้าถึงได้ง่าย เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติ	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	

ประเด็น	(ร่าง) รูปแบบ	ความคิดเห็น							ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	6	7	
10. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	10.1 มีแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10.2 มีช่องทางการทำงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทาง Social Media	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10.3 การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10.4 มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในสถาบัน และต่อสาธารณชนทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	10.5 มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- ให้นวัตกรรมและความเป็นไทยเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ ที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการอยู่ร่วมกัน การเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน
- เพิ่มเติมเรื่องของนวัตกรรม

ทั้งนี้สามารถสรุปจำนวนประเด็นรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา ก่อนการสนทนากลุ่ม และหลังการสนทนากลุ่ม ได้ดังนี้

ด้านที่	การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา	จำนวนประเด็น ก่อนการ สนทนากลุ่ม	จำนวนประเด็น หลังการ สนทนากลุ่ม
1	ด้านความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5
2	ด้านการวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	9	7
3	ด้านการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5
4	ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4	5
5	ด้านการสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5
6	ด้านการสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4	5
7	ด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	4	5
8	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5
9	ด้านการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	3	5
10	ด้านการจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย	5	5
รวม		49	52

รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

1.1. การให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- สร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา
- เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
- สื่อสารแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ

1.2. การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ และทุกคนมีส่วนร่วม
- แต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน
- วางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการฯดูแลผลประโยชน์ของกองทุน
- วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอนที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์
- วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการวิจัยที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์
- วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการบริการวิชาการที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์
- วางระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ
- พัฒนาระบบการนำแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อยเพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้บุคลากรทุกส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแผนและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน
- กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น

1.3. การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

- กำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ
- กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน

- กำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและงานด้านศิลปวัฒนธรรมในแต่ละด้าน
- สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- สร้างกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการ พัฒนาและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

2. ด้านกระบวนการ (Process)

2.1. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- สร้างการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์
- สร้างการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการวิจัย เพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวัฒนธรรม
- สร้างการบูรณาการการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการบริการวิชาการให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม
- ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย

2.2. การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- วางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
- สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา
- สร้างกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้เพื่อสืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา
- สร้างเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น
- สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่สู่อุ้นน้อง

2.3. การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- วางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา

- ส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร
- สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น
- ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา

2.4. การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

- จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย
- บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยได้
- สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรม
- ส่งเสริมการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้

2.5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ชัดเจน
- กำหนดระบบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย
- กำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย
- พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน

2.6. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

- วางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่งิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางสื่อสังคมออนไลน์

- ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย
- ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ
- จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย

3. ด้านผลผลิต (Output)

3.1. การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

- บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/ แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
- แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่ที่หลากหลาย และทันสมัย อาศัยเทคโนโลยีในการนำเสนอ
- บริหารจัดการให้แหล่งเรียนรู้ให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ

สรุปผล ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ

เลิกการสนทนากลุ่ม เวลา 12.00 น.

1. นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร (ผู้วิจัย)
2. นางสาวกุสุมา แยมเกตุ (ผู้บันทึกการสนทนากลุ่ม)



ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม



**แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย
ของสถาบันอุดมศึกษา**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scales) 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อหน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบภายในสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. หน่วยงานที่สังกัด

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ☐ 2. มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ☐ 3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | ☐ 4. มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ☐ 5. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต | |

3. สถานภาพ

- | |
|---|
| ☐ 1. ผู้แทนผู้บริหารระดับสูง (อธิการบดี / รองอธิการบดี / ผู้ช่วยอธิการบดี) |
| ☐ 2. ผู้แทนระดับคณะ (คณบดี / รองคณบดี / ผู้ช่วยคณบดี / คณาจารย์) |
| ☐ 3. ผู้แทนระดับหน่วยงาน (ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ / ผู้ช่วยผู้อำนวยการ / บุคลากร) |

4. วุฒิการศึกษา

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ 1. ปริญญาตรี | ☐ 2. ปริญญาโท |
| ☐ 3. ปริญญาเอก | |

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

5 หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก
3 หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อย
1 หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การให้ความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สร้างความตระหนักในความสำคัญของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับผู้บริหารทุกระดับเพื่อเป็นแบบอย่างให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ					
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการสร้างคุณค่า มูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย เป็นต้น					
3	มีการประเมินคุณค่า และความสำคัญของทรัพยากรศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา					
4	เน้นความสำคัญในเรื่องการบูรณาการศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ					
5	สื่อสารแนวทางการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทยแก่บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้มีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ					
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย พร้อมทั้งทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดและประเมินผลได้ และทุกคนมีส่วนร่วม					
2	แต่งตั้งคณะกรรมการทั้งภายในและภายนอกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผน					
3	วางแผนงบประมาณ และการบริหารจัดการงบประมาณในรูปแบบของกองทุนของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการชุดผลประโยชน์ของกองทุน					
4	วางแผนการบูรณาการด้านศิลปวัฒนธรรมกับการเรียนการสอน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการที่ชัดเจน เกิดผลเชิงประจักษ์					
5	วางระบบกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การวางแผนและนโยบายด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย (ต่อ)						
6	พัฒนากระบวนการนำเสนอแผนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ เช่น จัดประชุมหน่วยงานย่อย เพื่อถ่ายทอดแผน และทำให้นุคลากรทุกส่วนงานในสถาบันอุดมศึกษารับทราบแผน และปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน					
7	กำหนดแผนให้มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยมีแผนทั้งระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น					
การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	กำหนดหน่วยงานให้มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยโดยเฉพาะ					
2	กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทุกด้านอย่างชัดเจน					
3	กำหนดรูปแบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จำนวนบุคลากรที่เพียงพอสำหรับงานด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยในแต่ละด้าน					
4	สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
5	สร้างกระบวนการกำกับ ดูแล และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	ส่งเสริมการเรียนรู้การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย ด้วยการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เน้นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
2	ส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรมเพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
3	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน และสังคม					
4	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมตามภารกิจและพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
5	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ยั่งยืน เพื่อให้เป็นต้นแบบการอนุรักษ์แก่ท้องถิ่น ชุมชน และสังคม					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การสืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	วางแผนการดำเนินงาน สืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม					
2	สร้างกระบวนการ สืบสาน สืบทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างคณาจารย์กับนิสิต นักศึกษา					
3	สร้างกระบวนการให้นิสิต นักศึกษาเรียนรู้เพื่อสืบสาน สืบทอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์ชาวบ้าน ครูภูมิปัญญา					
4	สร้างเทคนิคการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เหมาะสม เช่น การบอกเล่า การลงมือปฏิบัติจริง เป็นต้น					
5	สนับสนุนให้นิสิต นักศึกษาสืบสาน สืบทอดงานหรือกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยจากฐานที่ฐานน้อง					
การสนับสนุน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	วางแผนการดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา					
2	ส่งเสริมภาพลักษณ์ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น โดยอาศัยแนวทางการสื่อสารองค์กร					
3	สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น					
4	สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่น					
5	ส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของท้องถิ่นตามศาสตร์ของสาขาวิชา					
การวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	จัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย รวมถึงมีแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ที่สนับสนุนการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่เพียงพอ สืบค้นง่าย					
2	บุคลากรที่รับผิดชอบดูแลมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะในการให้คำปรึกษา แนะนำด้านการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนา ต่อยอดศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
3	สนับสนุนการดำเนินการวิจัย สร้างสรรค์ พัฒนาต่อยอดเน้นในเรื่องการนำทุนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยแท้ของท้องถิ่นมาเป็นต้นแบบเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดผลงาน นวัตกรรม					
4	ส่งเสริมการพัฒนา ต่อยอดผลงานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ชุมชนได้					
5	นวัตกรรม ผลงานสร้างสามารถสรรค์ส่งเสริมการขับเคลื่อนสังคมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					

ข้อ	ประเด็น	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	สร้างเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกสถาบันอุดมศึกษา					
2	กำหนดระบบการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในเครือข่าย					
3	พัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน					
4	กำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย					
5	ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	วางแผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
2	สร้างช่องทางการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ที่เหมาะสม ทันสมัย โดยเฉพาะช่องทางสื่อสังคมออนไลน์					
3	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มเป้าหมายตามแนวทางช่องทางที่กำหนด					
4	ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษาทุกภาคส่วนต่อสาธารณชนทั้งระดับชาติ และนานาชาติ					
5	จัดกิจกรรมเพื่อเป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
การจัดพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย						
1	บุคลากรที่รับผิดชอบมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์/แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					
2	พิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับประเภทของศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย มีรูปแบบการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการนำเสนอ					
3	บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้เป็นต้นแบบ เพื่อสร้างโอกาส และเพิ่มคุณค่า มูลค่าให้แก่ชุมชน					
4	บริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ให้บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้ง่าย และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และระดับนานาชาติ					
5	วางระบบประเมินผลการบริหารจัดการพิพิธภัณฑ์ / แหล่งเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อ
หน่วยงานต้นสังกัด สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานผู้รับผิดชอบภายในสถาบันอุดมศึกษา

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อ
หน่วยงานต้นสังกัด (สกอ.)

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อ
สถาบันอุดมศึกษา

- ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยที่มีต่อ
หน่วยงานผู้รับผิดชอบภายในสถาบันอุดมศึกษา



ภาคผนวก ง

จดหมายเชิญผู้เชี่ยวชาญ และจดหมายขอความอนุเคราะห์ -

ที่ ศธ 6918/ 3253



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงคร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับ รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญจิต ศศิวงศาโรจน์ โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างเดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 119



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารศิลปวัฒนธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับผู้อำนวยการฝ่ายพิพิธภัณฑ์และหอศิลป์ และบุคลากรฝ่ายพิพิธภัณฑ์และหอศิลป์ โดยขอใช้สถานที่ฝ่ายพิพิธภัณฑ์และหอศิลป์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเดือนมกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 12414

ที่ ศธ 6918/ 9153

วันที่ ๒1 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับ อาจารย์ ดร.ปรารภนา คงสำราญ โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ระหว่างเดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/3253



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 ธันวาคม 2561

เรื่อง ขออนุญาตขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตกร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอความเห็นชอบ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบัน และแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับนายอาทิตย์ ตรีอังกูร โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างเดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

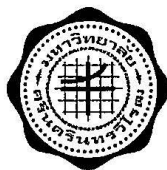
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 118



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการจัดทำ

เรียน ผู้อำนวยการหอศิลป์

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับท่าน โดยขอใช้สถานที่หอศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างวันที่ 23 – 31 มกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 119



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

18 มกราคม 2562

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพร กาษรสุวรรณ โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยศิลปากร ในเดือนมกราคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 335



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๐ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักประกันและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.นพวรรณ ศรีเกตุ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 387



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒5 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

เนื่องด้วย นางสาวนิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ประภาศรี พรหมประกาย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนิชาภัทร จาวีสูตร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ ๖๘๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๕ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเซีย มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรณู เหมือนจันทร์เชย เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 335



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๐ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เนื่องด้วย นางสาวนิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.พันธรักษ์ ผูกพัน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวนิชาภัทร จาวีสูตร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 387



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒5 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารศิลปวัฒนธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์กรรชิต จิตระทาน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 4๒๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาผล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันของ การบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับคณาจารย์และบุคลากร โดยขอใช้สถานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเดือนมีนาคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 12414

ที่ ศธ 6918/ 439

วันที่ ๖๙ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เนื่องด้วย นางสาวนิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับคณาจารย์และบุคลากร โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในเดือนมีนาคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทศพรชัย ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ 414



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันของ การบริหารการจัดด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับคณาจารย์และบุคลากร โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยศิลปากร ในเดือนมีนาคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/4 39



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” กับคณาจารย์และบุคลากร โดยขอใช้สถานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในเดือนมีนาคม 2562 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/165



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน อาจารย์ ดร.ประภาศรี พรหมประกาย

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/1165



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดสันต์ สุทธิพิศาล

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/1165



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุง พรมมูล

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692



ที่ ศธ 6918/1165

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสนาฯ ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ ศธ 6918/1165

วันที่ 21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ แพทย์หลักฟ้า

เนื่องด้วย นางสาวนิชาภัทร จาวีสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ 084 665 0692

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร.เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศร 6918/1165



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน รองศาสตราจารย์เสาวภา ไพทยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวีสูทร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ที่ ศธ 6918/ 1165



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ดร.ธรรมา ฤกษ์สุนทร

เนื่องด้วย นางสาวณิชาภัทร จาวิสูตร นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทยของสถาบันอุดมศึกษา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพล ยงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) หัวข้อเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย” ในวันที่ 23 พฤษภาคม 2562 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องเสวนา ชั้น 3 อาคารประสานมิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group) ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 084 665 0692

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณิชาภัทร จาวิสูตร
วัน เดือน ปี เกิด	4 พฤษภาคม 2530
สถานที่เกิด	สุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (สาขาวิชาภาษาจีน) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2555 การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม (การอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2556 ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (สาขารัฐศาสตร์) จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2562 การศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด (การบริหารและการจัดการศึกษา แขนงวิชาการบริหารการอุดมศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	1488/111 ลุมพินีเพลสรัชโยธิน ถ.พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ผลงานตีพิมพ์	-นำเสนอผลงานวิชาการ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ นักศึกษา กับโครงการศิลปวัฒนธรรม ในการประชุมวิชาการด้านประกัน คุณภาพการศึกษา ระดับชาติ ครั้งที่ 1 -บทความวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม กับโครงการด้าน ศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชน : กรณีศึกษา โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ