

การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน
เกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเอง

ศิริภพ โสมาภา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2561

**Youth Development Curriculum Management
on Growth Mindset & Self-Esteem.**

Siripop Somapa

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

College of Education Science, Dhurakij Pundit University

2018



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่า
ในตนเอง

เสนอโดย นายศิริภพ โสมาภา

สาขาวิชา การจัดการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

ลงชื่อ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ)

ลงชื่อ กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)

ลงชื่อ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์)

ลงชื่อ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต)

วิทยาลัยครุศาสตร์รับรองแล้ว

..... คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์
(อาจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม่น โกศล)

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเอง
ชื่อผู้เขียน	ศิริภพ โสมาภา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสม และประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง สัมภาษณ์ผู้ปกครอง จำนวน 10 คน เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 คน และสอบถามสัมภาษณ์ผู้ปกครอง จำนวน 217 คน เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 217 คน เกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง และ 3) แบบสอบถามผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงาน เกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม โดยขั้นตอนที่มีความเหมาะสมมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร และด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ข้อมูล

ย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ผู้เชี่ยวชาญและทีมงาน ผู้ฝึกอบรม เห็นว่าควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยภาพรวมมีประสิทธิผลมาก ส่วนการสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 3.96) และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 4.06) และจากการสอบถามเยาวชนเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 3.91) และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (Mean = 3.56)

Thesis Title	Youth Development Curriculum Management on Growth Mindset & Self-Esteem
Author	Siripop Somapa
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kla Tongkow
Department	Education Management
Academic Year	2016

ABSTRACT

The purposes of this research is to study the suitability and effectivenesses of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem. This is a mixed-method research by interviewing group of 3 experts and group of 3 instructors regarding suitability of youth development curriculum management and by interviewing a group of 10 parents and a group of 10 attending students. And by enquiring 217 parents and 217 students regarding effectivenesses of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem. Research instrument is consist of 1) Expert and Instructor 's interviewing form regarding suitability of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem. 2) Parents and students's interviewing form regarding effectivenesses of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem. 3) Parents and students 's questionnaire regarding effectivenesses of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem. Data analysis using content analysis and statistic used are mean and standard deviation. The research results found that:

1. The overall opinions of experts and instructors towards the youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem are suitable. The suitability processes of curriculum management are ranked into this order : Curriculum Planing, Curriculum implementation, Curriculum supervision, and Curriculum evaluation respectively. The least suitable process from experts and instructors opinion is Curriculum feedback.

2. The overall and each aspects of parents and student opinions towards effectiveness of youth development curriculum management on growth mindset and self-esteem are high. Meanwhile, Questionnaire analysis from parents regarding effectiveness of youth development

curriculum management on growth mindset are high (Mean = 3.96) and on self-esteem are high (Mean = 4.06). Questionnaire analysis from students regarding effectiveness of youth development curriculum management on growth mindset are high (Mean = 3.91) and on self-esteem are high (Mean = 3.56).



กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยเชื่อว่าการให้เยาวชนได้เห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดของเยาวชนเอง โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่มุ่งพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและกรอบแนวคิดเติบโตไปสู่ความสำเร็จของการศึกษาเรียนรู้ซึ่งจะมีส่วนช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความสนใจศึกษากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีความเข้าใจองค์ประกอบของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสื่อกลางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมฝึกอบรมเยาวชน เพื่อมุ่งพัฒนาแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ในโอกาสต่อไป

ความสำเร็จสมบูรณ์ของงานวิจัยครั้งนี้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กล้าทองขาว ได้กรุณาให้คำแนะนำ ประสิทธิ์ความรู้ และประสบการณ์ของการศึกษาวิจัย คณะกรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนบิดา มารดา และครอบครัวที่ให้กำลังใจ เวลาอันมีค่าช่วยให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณของท่านไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านผู้บริหาร ที่เปิดโครงการนี้ และสนับสนุน ผู้วิจัยมีโอกาสสร้างผลงานวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคมตามระบอบประชาธิปไตยให้เป็นตามรัฐธรรมนูญ ให้มีคุณค่า และเกิดประโยชน์ต่อสังคมประชาธิปไตยของไทยมากขึ้น จากผลวิจัยนี้ มอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เจ้ากรรมนายเวร ผู้มีคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๘
สารบัญภาพ.....	๘
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามของการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม.....	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเยาวชน.....	26
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	36
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิด.....	42
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
3.1 พื้นที่ทำการวิจัย.....	54
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.1 ความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับ กรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน.....	59
4.2 ประสิทธิภาพกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบ แนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน.....	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	79
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
ภาคผนวก ข ค่า Reliability ของแบบสอบถาม.....	109
ประวัติผู้วิจัย.....	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงผลการสังเคราะห์การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน.....	25
2.2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการฝึกอบรมเยาวชน.....	35
2.3 แสดงผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง.....	40
2.4 แสดงวิธีการเกิดกรอบความคิดเติบโต และการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเติบโต	48
2.5 แสดงผลการวิเคราะห์คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน.....	49
3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละฉบับ.....	57
4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตร ฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน.....	70
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของเยาวชนต่อประสิทธิผล กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน	72
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองและเยาวชน ต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต ของเยาวชน โดยภาพรวม.....	73
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผล กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของ เยาวชน.....	74
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของเยาวชนต่อประสิทธิผล กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของ เยาวชน.....	75
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองและเยาวชนต่อ ประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าใน ตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 แสดงวงจรการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.....	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553(ฉบับที่ 3) มาตรา 22 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ และคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ ที่สำคัญผู้เรียน มีจุดมุ่งหมาย ที่สามารถตัดสินใจคุณค่าในตนเองตามความรู้ที่ศึกษาเป็นการยอมรับ มีอำนาจในการควบคุมตนเองด้วยความเชื่อมั่นความหวัง และความกล้าหาญเมื่อบุคคลตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของตนเองก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสามารถชนะปัญหาและอุปสรรคไปสู่จุดหมายที่ต้องการยอมรับตนเอง (Coopersmith, 1984; วิโรจน์ ประสิทธิ์วรนนท์, 2550; ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา, 2556) ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการเห็นคุณค่าในตนเองโดยกล่าวถึงความสำเร็จของการศึกษาที่ต้องการก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามความคาดหวังของสังคม การสร้างประชากรที่สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564 เพื่อการเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้ เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และจากสถานการณ์และแนวโน้มของสังคมไทย โครงสร้างประชากรไทย เปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยปี 2557 ประชากรวัย แรงงานจะมีจำนวนสูงสุดและเริ่มลดลงอย่างต่อเนื่อง คุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยยังมีปัญหาคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรม และไม่ตระหนัก

ถึงความสำคัญของระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ และการมีจิตสาธารณะ และสืบเนื่องจากสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2558) ได้เข้าร่วมกับ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) ดำเนินโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ หรือ PISA (Program for International Student Assessment) เพื่อประเมินคุณภาพระบบการศึกษาของประเทศที่เข้าร่วมโครงการ ในการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีศักยภาพสำหรับการแข่งขันในอนาคต ทั้งนี้จากข้อมูลการประเมินความสามารถในการใช้ความรู้และทักษะด้านการอ่าน วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ของนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 8,249 คน ใน 273 โรงเรียนของทุกสังกัด ในปี พ.ศ. 2559 พบว่า ประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยด้านวิทยาศาสตร์ 421 คะแนน (ค่าเฉลี่ย OECD 493) การอ่าน 409 (ค่าเฉลี่ย OECD 493) และคณิตศาสตร์ 415 (ค่าเฉลี่ย OECD 490)

ซึ่งสะท้อนปัญหาทักษะกระบวนการคิดของเด็กไทยผ่านระบบการศึกษาที่ตกต่ำและล่าช้า ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งได้มีผู้แสดงความคิดเห็นที่สนทนากับปัญหาของเด็กไทยไว้มากมาย ในบทความของกลิ่น สระทองเนียม (2556) มองว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมาผลที่เกิดขึ้นยังอยู่ในระดับต่ำ จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ของเด็กส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา หากเปรียบเทียบกับต่างชาติแล้วยิ่งไปกันใหญ่ เพราะจากการประเมินของ PISA ด้านความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์ปรากฏว่าเด็กไทยได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จึงไม่ใช่เป็นเรื่องแปลกอะไรเลยที่ว่าทำไมคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตเด็กไทยจึงตกต่ำลงไปเรื่อยๆ

ทั้งนี้ ชูศักดิ์ ประเสริฐ (2556) ขอมริบว่าการเรียนการสอนแบบที่เรียนแต่ในห้อง ท่องจำ หนังสือแบบนกแก้วนกขุนทอง เพียงเพื่อนำไปสอบแข่งขันเลื่อนขั้นสูงขึ้นไป นอกจากไม่เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่สามารถนำมาปฏิบัติ นำมาใช้ในชีวิตได้แล้ว ยังสร้างความเห็นแก่ตัว ที่จะต้องเป็นผู้ชนะในกลุ่มแข่งขันทางการศึกษา จึงเกิดภาวะที่เรียนหนังสือจนไม่รู้จักมนุษย์ ไม่รู้จักโลก ขนาดเรียนหนักจากห้องเรียนแล้วก็ยังต้องไปกวัดวิชาเพิ่มเติมอีก เป็นความทุกข์ที่เกิดจากการศึกษากันทั่วบ้านทั่วเมือง จากที่กล่าวมาข้างต้นคือความจริงที่เป็นปัญหาของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งทางผู้วิจัยเองก็เห็นด้วยอย่างยิ่งกับปัญหาดังกล่าว มีคำกล่าวให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาคือการจุดประกายความคิด ไม่ใช่แค่การบอกความรู้อะไรลงสมอง” การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นเช่นนั้น คือให้ผู้เรียน เรียนโดยรับความรู้ เนื้อหา สูตรต่างๆ นำไปพักไว้ในหัวเพียงเพื่อรอวันสอบ แต่หลังจากสอบเสร็จแล้วความรู้ที่ว่ามันก็ไม่มีหายไปไหน ไม่มีการตกผลึกทางความคิด ไม่มีการสร้างสรรค์และจินตนาการ ทั้งหมดทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างเร่งด่วน ถ้าปล่อยไว้เรื่อริงผลที่ได้นับวันจะตกต่ำลงเรื่อยๆ ผู้วิจัยในฐานะ

ผู้อำนวยการสถาบัน SMART-i-CAMP เชื่อว่าการให้เยาวชนได้เห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดของเยาวชนเอง โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่มุ่งพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองและกรอบแนวคิดเติบโตไปสู่ความสำเร็จของการศึกษาเรียนรู้ ซึ่งจะมีส่วนช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ปรับตัวให้เข้ากับสังคม มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขในโอกาสต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีกระบวนการที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิผล มากน้อยเพียงใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง
2. ขอบเขตพื้นที่ทำการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในพื้นที่สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ซึ่งผู้วิจัยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และความต้องการของผู้ปกครองเยาวชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.2 ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.3 เยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 475 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.1.4 ผู้ปกครองของเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 475 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.2 ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.3 เยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 217 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์, 2546)

3.2.4 ผู้ปกครองของเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 217 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์, 2546)

4. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

4.1 กระบวนการของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วย

- การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร
- การดำเนินการบริหารหลักสูตร
- การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า
- การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน
- การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

4.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย

- การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน
- แนวคิดเติบโตของเยาวชน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน 2) การดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน 3) การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร หมายถึง การกำหนด วิสัยทัศน์การบริหารหลักสูตร คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน สัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และรายละเอียดของเนื้อหาในหลักสูตร

การดำเนินการบริหารหลักสูตร หมายถึง แนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ คุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม และตารางกิจกรรมฝึกอบรม

การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร หมายถึง การประสานงาน อำนาจเครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครองการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน เครื่องมือประเมินวิทยากรโดยผู้บริหารสถาบัน และการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน

การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ประเมินผล การฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และมาตรฐาน และตัวชี้วัดของ หลักสูตร

การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หมายถึง แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน และการรายงานผลเพื่อการนำผล การประเมินไปพัฒนากระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนของ สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP

ประสิทธิผลการฝึกอบรม หมายถึง คุณลักษณะของเยาวชนที่เป็นผลลัพธ์จาก กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน และ 2) คุณลักษณะแนวคิดเติบโต ของเยาวชน

คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ และยอมรับความสามารถของตัวเอง รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้ตนเอง กล้าแสดงออก เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม คิดแก้ปัญหาใน ทางบวก มองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆกับตนเองอย่างสม่ำเสมอ เลือกรับสื่อที่ดี เข้าร่วม ร่วมกิจกรรมต่างๆ ดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่นแข็งแรงอยู่เสมอ ใฝ่หา และให้โอกาสกับ ตนเองในการเริ่มต้นใหม่ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เคารพและยอมรับการ ตัดสินใจของผู้อื่น และไม่คิดเปรียบเทียบกับคนอื่น

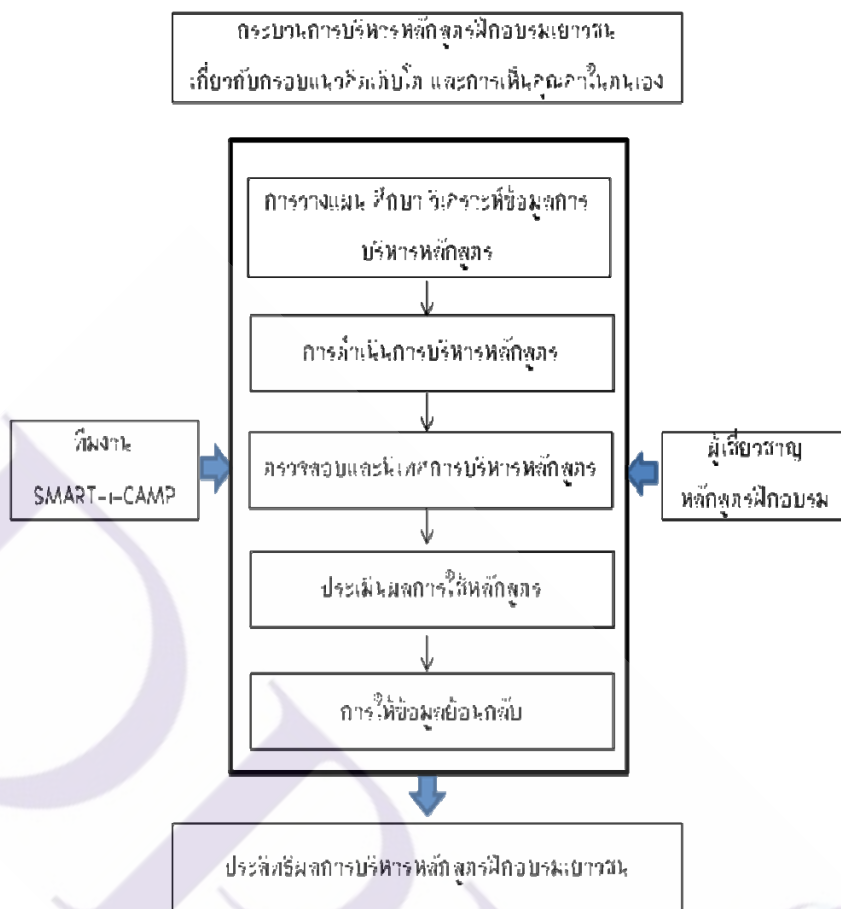
คุณลักษณะแนวคิดเติบโตของเยาวชน หมายถึง การมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง สนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ บอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ หาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง แสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง กล้าที่จะ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ สนุกในความพยายามของตนเอง ตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ พยายามหาวิธี แก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง ปรับตัวเอง ให้เข้ากับสังคม มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า และสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน สังคมได้อย่างมีความสุข

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีความเข้าใจองค์ประกอบของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน
2. ผลการศึกษารูปแบบของการวิจัย สามารถส่งเสริมให้กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ให้กับทีมงาน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมเยาวชนที่มุ่งให้เยาวชนเห็นคุณค่าในตนเองและพัฒนาแนวคิดเติบโตของเยาวชนอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ เป็นสื่อกลางการประชาสัมพันธ์กิจกรรมฝึกอบรมเยาวชน เพื่อมุ่งพัฒนาแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ของ Ornstein and Hunkins (1998) และศิริชัย กาญจนวาสี (2552) การฝึกอบรมเยาวชน ของ Wexley & Latham (1991) การเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Cooper smith (1984) และการพัฒนากรอบความคิด ของ Carol Dweck (2006) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: สันเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเดบิต และการเห็นคุณค่าในตนเอง จาก Ornstein and Hunkins (1998) และศิริชัย กาญจนวาสี (2552) การฝึกอบรมเยาวชน ของ Wexley & Latham (1991) การเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Cooper smith (1984) และการพัฒนากรอบความคิด ของ Carol Dweck (2006)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และ การเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1.1 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1.3 ประเภทของหลักสูตร
 - 2.1.4 หลักสูตรระยะสั้น
 - 2.1.5 การนำหลักสูตรไปใช้
 - 2.1.6 การนิเทศกำกับติดตามหลักสูตร
 - 2.1.7 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1.8 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
 - 2.1.9 แนวปฏิบัติการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเยาวชน
 - 2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 2.2.2 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 2.2.3 กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
 - 2.2.4 บทบาทหน้าที่และงานของนักจัดการฝึกอบรม
 - 2.2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม
 - 2.2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 2.3.1 ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 2.3.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง
 - 2.3.3 การสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิด
 - 2.4.1 ความหมายของกรอบความคิด

2.4.2 ประเภทของกรอบความคิด

2.4.3 ความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิด

2.4.4 ขั้นตอนการปรับกรอบแนวคิดเติบโตเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2.4.5 การพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายของหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องเข้าใจความหมายของหลักสูตร รอส โชว์ (Rossow, 1990) กล่าวว่า การให้ความหมายของหลักสูตรเป็นภาระงานที่ยุ้งยากเนื่องจากผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรมีความเห็นแตกต่างกันไปตามความเชื่อ หรือปรัชญาของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเห็นได้จากความหมายของหลักสูตรมีหลากหลาย โดยบางคนกล่าวว่าหลักสูตรเป็นเนื้อหาสาระของการจัดการฝึกอบรม เป็นแนวการจัดการฝึกอบรมเป็นหนังสือหรือตำราที่ใช้ฝึกอบรมเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่ผู้ฝึกอบรมใช้ในการฝึกอบรม

บีช และ ลินฮาร์ต (Beach and Reinhartz, 2000) กล่าวว่า หลักสูตรฝึกอบรมเป็นแผนการจัดการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับการฝึกอบรมพร้อมทั้งเปิดโอกาสสำหรับสถานการณ์อื่นๆที่ฝึกอบรมได้

ดังนั้น องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย (1) การวางแผนหลักสูตร (curriculum Planning) อย่างแรกต้องทราบจุดมุ่งหมายการจัดการฝึกอบรม ที่หน่วยฝึกอบรมต้องแสวงหามีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่มุ่งเน้นความรู้ผู้รับการฝึกอบรมและสังคม เพื่อนำไปวางแผนหลักสูตร (2) การออกแบบหลักสูตร ซึ่งเป็นการเลือกประสบการณ์การจัดการฝึกอบรม เพื่อช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์การฝึกอบรม โดยการนำจุดมุ่งหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมาจัดทำกรอบการปฏิบัติ ในการมุ่งพัฒนาผู้รับการฝึกอบรมให้ได้รับ การพัฒนาตามกระบวนการของหลักสูตร (3) การจัดหลักสูตร เพื่อนำไปใช้ในการจัดการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ โดยต้องพิจารณาว่าตรงตามแผนที่ได้วางไว้หรือไม่ และจะจัดประสบการณ์การฝึกอบรมอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการบริหาร การนิเทศ และการจัดการฝึกอบรม (4) การประเมินหลักสูตร ซึ่งเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาตัดสินใจเกี่ยวกับคุณภาพทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตร รวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตรนั้นในอนาคค

2.1.2 องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม

องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบใหญ่ ๆ (ศิริรินทร์ บุญญาพุนตระกูล, 2555) ได้แก่

1. หมวดหัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมา โดยเห็นว่ามีสาระสำคัญที่ผู้เข้ารับการอบรมต้องการหรือควรได้รับการเรียนรู้ แต่ละหลักสูตรจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าเป็นหลักสูตรอะไร หัวข้อวิชาเหล่านี้ที่เป็นเรื่องลักษณะเดียวกันหรือมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจะจัดไว้เป็นพวกเดียวกัน เรียกว่าหมวดหัวข้อวิชา

2. วัตถุประสงค์ของแต่ละวิชา ได้แก่ จุดมุ่งหมาย หรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงเมื่อได้ผ่านการฝึกอบรมในหัวข้อวิชานั้น ๆ แล้ว โดยทั่วไปวัตถุประสงค์นี้จะเขียนในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม เพราะทำให้ง่ายต่อการจัดกิจกรรมและการประเมินผล

3. ประเด็นสำคัญ ได้แก่ เนื้อหาหรือหัวข้อย่อยที่สำคัญ ๆ ในแต่ละวิชา เพื่อให้ทราบในหัวข้อวิชานั้น น่าจะกล่าวถึงเรื่องอะไรบ้าง มีขอบข่ายครอบคลุมกว้างขวางเพียงใด

4. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จะมาใช้ในหัวข้อวิชานั้นๆ เช่น การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง บทบาทสมมติ กรณีศึกษา หรือการสาธิต เป็นต้น

5. ระยะเวลาแต่ละวิชา ได้แก่ กำหนดระยะเวลาที่จะใช้ในแต่ละหัวข้อวิชานั้น ๆว่าจะใช้เวลาานเพียงใด

6. วิทยากรในแต่ละวิชา ได้แก่ ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ที่โดยอาจะระบุตำแหน่ง สถานที่ทำงานของวิทยากรไว้ด้วย

7. กำหนดการฝึกอบรม ได้แก่ ตารางเวลาที่บอกว่าจะมีการอบรมหัวข้อวิชาใดในวันเวลาใด ใช้เวลานานเท่าใด และโดยใคร ซึ่งคล้ายกับตารางสอนเพื่อให้ผู้เข้าอบรมวิทยากรและผู้จัดโครงการทราบ

2.1.3 ประเภทของหลักสูตร

การแบ่งประเภทของหลักสูตรมีหลากหลายความคิดขึ้นอยู่กับการรับรู้ และความคิดเห็นของนักพัฒนาหลักสูตรเป็นสำคัญสำหรับในเอกสารนี้ แบ่งเป็นประเภทของหลักสูตรได้ 2 ประเภท คือ หลักสูตรที่เป็นทางการ และหลักสูตรแฝง โดยหลักสูตรที่เป็นทางการเป็นหลักสูตรที่มีรูปแบบชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในรูปของเอกสาร การจัดทำหลักสูตรประเภทนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของชาติและมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นสำคัญ หลักสูตรประเภทนี้ประกอบด้วยขอบเขตและลำดับของการวางแผน สาระสาระสำคัญ

คำแนะนำของหลักสูตร โครงสร้างรายวิชา และการกำหนดผลการฝึกอบรมที่คาดหวัง โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล สำหรับหลักสูตรแฝง เป็นหลักสูตรที่แตกต่างจากหลักสูตรที่เป็นทางการเพราะไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรูป เอกสารอย่างเป็นทางการแต่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนเพราะทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งอาจเป็นทัศนคติค่านิยม หรือพฤติกรรมทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งในเอกสารนี้จะกล่าวถึงเฉพาะหลักสูตรแฝงโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

หลักสูตรแฝง ตามแนวคิดของโรแลนด์ เมออัน (Roland Meighan, 1981) ซึ่งเป็นแนวคิดร่วมสมัย โดย เมออัน มีความเห็นว่าหลักสูตรแฝงเป็นสิ่งที่ถูกสอนโดยโรงเรียน ไม่ใช่โดยครู ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนนำมาใช้ในชีวิตประจำวันหรือเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของไมเคิล ฮาราแลมบอรัส (Michael Haralambous, 1991) ที่ระบุว่า หลักสูตรแฝงประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ที่ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในขณะที่มาหน่วยฝึกอบรมมากกว่าเรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ผู้ฝึกอบรมกำหนดเช่นเดียวกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2549) ที่กล่าวว่า “หลักสูตรแฝง เป็นหลักสูตรที่ไม่เป็นทางการ ในหน่วยฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรม”

ดังนั้น หลักสูตรแฝงช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ได้อย่างมากมายทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งที่ไม่ได้รับการจัดการฝึกอบรมโดยตรงและส่วนใหญ่จะเป็นพฤติกรรม และเจตคติที่มีคุณค่าหากผู้ฝึกอบรมหรือทีมงาน จะใส่ใจที่จะสื่อสารกับผู้รับการฝึกอบรมในเชิงบวก

2.1.4 หลักสูตรระยะสั้น

หลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรการฝึกอบรม เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ เฉพาะอย่างสำหรับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือทัศนคติของบุคคลไปในทางที่ต้องการ โดยใช้ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก หลักสูตรระยะสั้นอาจหมายถึงหลักสูตรรายวิชาเลือกในโรงเรียนที่ครูสร้างขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะเรื่องสำหรับบุคลากรในโรงเรียน หรือสำหรับผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อบริการวิชาการหรือวิชาชีพให้แก่ชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีขั้นตอนและกระบวนการพัฒนา (วัชรวิ บูรณสิงห์ 2544) ดังต่อไปนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดหลักสูตรระยะสั้น โดยการศึกษาสภาพการณ์และค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือในชุมชนว่า จำเป็นต้องให้บุคลากรหรือบุคคลต่าง ๆ มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือทักษะในเรื่องใดบ้างหรือไม่ หากมีแล้วจะ

ช่วยแก้ปัญหาหรือก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดบ้าง จะช่วยให้การทำงานหรือชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลกลุ่มนั้น ๆ ดีขึ้นอย่างไร

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรอบรม โดยกำหนดวัตถุประสงค์หลัก ๆ ได้แก่ การให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการสร้างเจตคติในเรื่องที่ได้สำรวจพบในขั้นที่ 1 การกำหนดจุดประสงค์ให้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ไว้ และสามารถชี้ชัดได้ว่า เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการแล้วจะมีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ผู้ที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรได้เรียนรู้หรือได้ประสบการณ์อะไรไปบ้าง

3. จัดทำโครงการ โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นเพื่อให้การดำเนินงานฝึกอบรมนั้นไปคู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หากโครงการกำหนดไว้ดีก็คาดหมายได้ว่า ผลหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ย่อมสำเร็จออกมาได้ด้วยดี การจัดทำโครงการต้องเขียนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยในโครงการฝึกอบรม ควรระบุหัวข้อหลัก ๆ เช่น ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการ การประเมินผล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความชัดเจนของโครงการช่วยให้การพิจารณาอนุมัติทำได้ง่ายขึ้นและสะดวกต่อการดำเนินการฝึกอบรมเยาวชน

4. สร้างและพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอนและกระบวนการสร้างและพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เตรียมการร่างหลักสูตร สร้างและพัฒนาหลักสูตร ใช้หลักสูตร และประเมินผลหลักสูตร ดังจะกล่าวถึงรายละเอียดในหัวข้อถัดไป

5. การวางแผนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน เช่น งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นต้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องมีการบันทึก ควบคุม และตรวจสอบงานแต่ละด้านนั้นใครเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการไปแล้วอย่างไร

6. ดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นขั้นที่ดำเนินการตามโครงการของหลักสูตรที่ได้สร้างไว้ โดยมีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบงานที่มอบหมายไว้ล่วงหน้า ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโครงการต้องทำหน้าที่ประสานงาน อำนวยความสะดวก และควบคุมให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

7. ประเมินผลการใช้หลักสูตร ควรพิจารณาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Output)

8. ติดตามผลการดำเนินการตามโครงการ ผู้บริหารโครงการฝึกอบรม ควรได้ติดตามผลว่าผลผลิตของหลักสูตรได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนหรือฝึกอบรมนี้ไปใช้บ้างหรือไม่ ใช้แล้วได้ผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

กระบวนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม (วัชร บวรณสิงห์ 2544) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทบทวนความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการพิจารณาถึงความจำเป็นต้องใช้วิธีการอบรมจริงหรือไม่ ปัญหาเกิดขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมไปถึงมีทัศนคติต่อการปฏิบัติตนอย่างไร หากแน่ใจถึงปัญหานั้นย่อมสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเน้นผลของการฝึกอบรม คำนี้ถึงผลกระทบผู้เกี่ยวข้อง และเพื่อให้สามารถช่วยการแก้ปัญหาได้จริง ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่เน้นผลของการฝึกอบรม โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมด้านเรียนรู้ได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่

ด้านพุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมหรือความสามารถทางความรู้ ความคิด หรือสติปัญญา เช่น ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

ด้านจิตพิสัย เป็นพฤติกรรมทางด้านความรู้สึก อารมณ์ หรือจิตใจ เช่น สนใจ ตระหนัก ซาบซึ้ง เห็นคุณค่า ทัศนคติ

ด้านทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมด้านปฏิบัติ ได้แก่ การปฏิบัติงาน เช่น การพิมพ์ดีด การเขียน การขับรถยนต์ การถ่ายภาพ

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่คำนึงถึงผลที่เป็นประโยชน์ที่องค์กรพึงจะได้รับจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ หลังเสร็จสิ้นการอบรม องค์กรจะได้ประโยชน์ดังนี้เช่น เพื่อพัฒนางานด้านการให้บริการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และความสามัคคีในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถช่วยการแก้ปัญหาได้จริงเมื่อฝึกอบรมแล้ว จะสามารถแก้ปัญหาในด้านใดได้บ้าง เช่น เพื่อแก้ปัญหาความผิดพลาดและล่าช้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. กำหนดหัวข้อและเนื้อหา ซึ่งเป็นกำหนดเนื้อหาสาระที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ ทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้แก่

3.1 กำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมจากง่ายไปหายาก

3.2 ความจำเป็นก่อน-หลัง การกำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

3.3 กำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมจากส่วนรวมไปสู่ส่วนย่อย

3.4 กำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมจากส่วนย่อยไปสู่ส่วนรวม

3.5 เรียงตามหัวข้อเนื้อหาสาระการฝึกอบรม

3.6 กำหนดเนื้อหาสาระการฝึกอบรมจากสิ่งที่ใกล้ตัวไปสู่สิ่งที่ไกลตัว

4. กำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละหัวข้อ ซึ่งเป็นการคาดหวังให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้ มีทักษะ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติ โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่า ต้องการจะให้ทำอะไรได้ หลังจากที่ยังเนื้อหาของแต่ละหัวข้อนั้นแล้ว ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ โดยใช้หลัก SMART กล่าวคือ

4.1 เจาะจง (Specific) ต้องมีความกระจ่าง กระชับ ชัดเจน ไม่กว้างเกินไป

4.2 วัดได้ (Measurable) สามารถตรวจสอบได้ทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ

4.3 บรรลุได้ (Attainable) เมื่ออบรมแล้วจะสามารถทำได้ตามวัตถุประสงค์

4.4 เป็นจริง (Realistic) สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และมีความเป็นไปได้

4.5 มีกรอบเวลา (Time bound) ระบุระยะเวลาที่จะตรวจสอบได้

5. กำหนดวิธีการประเมินการเรียนรู้ เช่น สังเกต สัมภาษณ์ แบบทดสอบ แบบสอบถาม

6. กำหนดเทคนิคการฝึกอบรมและสื่อการสอน เลือกใช้ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับหัวข้อ เนื้อหา และวัตถุประสงค์

7. กำหนดระยะเวลาของแต่ละหัวข้อและหลักสูตรการปรับแต่งหลักสูตรฝึกอบรมได้แก่

7.1 จะต้องสอดคล้องกับความจำเป็นขององค์กร

7.2 จะต้องได้รับความร่วมมือ ทั้งภายนอกและภายใน

7.3 จะต้องเหมาะสมกับความรู้พื้นฐาน และประสบการณ์ของผู้เข้าอบรม

7.4 จะต้องมึเนื้อหา สาระที่ครบถ้วนเพียงพอที่จะเกิดพัฒนาการต่างๆ

7.5 จะต้องมีความยืดหยุ่น เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

7.6 จะต้องมีการจัดเรียงลำดับหัวข้อและเนื้อหาที่เหมาะสม

7.7 จะต้องส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปประยุกต์ใช้ได้

7.8 จะต้องมึรายละเอียด เทคนิควิธีสอน อุปกรณ์ และสื่อการสอนประกอบ

7.9 จะต้องสามารถนำไปใช้จัดฝึกอบรมได้จริง เกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์

7.10 จะต้องมีการประเมิน เพื่อได้ทราบถึงข้อบกพร่อง และได้รับการปรับปรุงอย่าง

ต่อเนื่อง

พอสรุปได้ว่า หลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น เกือบทุกหน่วยงาน มักกระทำอยู่เป็นประจำ อาจมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง หรืออาจแต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจ ทำงานเป็นครั้ง ๆ ก็ได้ การสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรมีขั้นตอนเช่นเดียวกับหลักสูตรทั่วไป การบริหารหลักสูตรระยะสั้นต้องอาศัยหลักการบริหารทั่วไป คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุม แต่เนื่องจากมีช่วงระยะเวลาสั้น การบริหารหลักสูตรฝึกอบรม จึงต้องอาศัยการดำเนินงานที่รวดเร็ว การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ถูกต้อง และการประสานงานที่ดี

2.1.5 การนำหลักสูตรไปใช้

สำหรับผู้บริหารการศึกษาที่ต้องนำสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมนั้น สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดของออร์นสไตน์และฮันกินส์ (Ornstein and Hunkins, 1998) ซึ่งได้เสนอแนะขั้นตอนต่างๆ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรก่อนเริ่มดำเนินการ เพื่อช่วยให้นักกลางในองค์กรเกิดความมั่นใจในความพร้อมของการดำเนินการ
2. ประเมินปัญหาความต้องการจำเป็น ซึ่งส่วนมากจะมุ่งไปสู่รายบุคคลอาจจะเป็นตัวผู้รับการฝึกอบรมและบางครั้งก็เป็นครูไม่บ่อยนักที่จะประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยฝึกอบรมในภาพรวม
3. ระบุปัญหาและความต้องการจำเป็น พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตลักษณะที่เชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรในกระบวนการวางแผนไม่จำเป็นจะต้องระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นทุกอย่างเพราะจะมี ปรากฏในขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม
4. ทบทวนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ปัญหา และความต้องการจำเป็นปรากฏ เป็นรูปเป็นร่างชัดเจนขึ้น
5. ประกาศข้อเสนอแผนหลักสูตรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและการประเมินในขั้นนี้ เป็นการพิจารณาปัญหาและความต้องการจำเป็นสำคัญ และวิธีการที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาด้วยการพิจารณาจุดมุ่งหมาย ทั่วไปและเป้าหมายที่เหมาะสมกับหน่วยฝึกอบรม
6. เตรียมออกแบบด้วยการเลือกตัวแบบ ซึ่งมีหลายวิธีดังกล่าวไว้แล้ว ในขั้นนี้ต้อง ทบทวนสื่อวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการสอน รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะไว้ด้วย
7. จัดระบบการทำงานในการสร้างหลักสูตรและนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม
8. นิเทศติดตามกระบวนการวางแผนและการนำ แผนไปใช้เพื่อให้การวางแผนดำเนิน ไปอย่างราบรื่น กระบวนการวางแผนจะต้องได้รับการบริหารและการนิเทศควบคู่กันไป นโยบาย

การนิเทศอาจจะควบคุมจากส่วนกลางหรือเขตพื้นที่ที่แต่ตามปกติแล้วควรจะดำเนินการโดยผู้นำหลักสูตรของหน่วยฝึกอบรม

9. ใช้ประโยชน์จากผลผลิตของการวางแผน หากครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน ซึ่งทำให้ฝึกอบรมยอมรับ และรู้สึกสบายใจในการทำงานกับโครงการหลักสูตรใหม่

10. นำวิธีการประเมินไปประยุกต์ใช้ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของการปฏิบัติตามแผน และตรวจสอบประสิทธิผลว่าผลที่ได้รับสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเป้าหมายและจุดประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่

ทั้งนี้ผู้บริหารที่จะนำหลักสูตรไปใช้ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแบบการพัฒนาหลักสูตร เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของแต่ละตัวแบบได้และนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับบริบทในองค์กรของตน (รัตนา ดวงแก้ว, 2556)

พอสรุปได้ว่า หลักการที่สำคัญในการนำหลักสูตรไปใช้ คือ จะต้องมีการวางแผนและเตรียมการ มีองค์คณะบุคคลทำหน้าที่ประสานงาน ดำเนินการอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงปัจจัยที่จะช่วยในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูหรือทีมงานซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และจริงจัง องค์กรมีผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครูหรือทีมงานบุคคลหรือทีมงานในฝ่ายต่างๆ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ๆ

2.1.6 การนิเทศกำกับติดตามหลักสูตร

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญยิ่งของการบริหารและจัดการหลักสูตรให้ประสบความสำเร็จ มีงานวิจัยจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นความจำเป็นของการนิเทศ ทั้งในหน่วยฝึกอบรม ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตร การยกระดับคุณภาพการจัดการฝึกอบรม และการพัฒนา ผู้ฝึกอบรม เนื่องจากการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมและจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการฝึกอบรม โดยนำบุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมจัดการจัดการฝึกอบรม ในขณะที่หัวหน้าฝึกอบรมก็ต้องมีบทบาทในหลายมิติ เช่น มีส่วนในชีวิตของชุมชน ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การให้บริการแก่นุชชชาติ ความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา วิธีการมองชีวิตและโลก การปรับแนวคิดในการดำเนินชีวิต ที่มีใช้เป็นแค่สมาชิกของชุมชนเล็กๆ แต่ในฐานะพลโลก การสะท้อนผลการถ่ายโอนความรู้สู่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะต้องครอบคลุมความเสมอภาค รวมทั้งการจะต้องรายงานความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการฝึกอบรมสู่สาธารณะ ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจต่างๆ การนิเทศการศึกษาจะเข้ามามีบทบาทที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ฝึกอบรมสามารถจะปฏิบัติงานได้ครอบคลุมและประสบความสำเร็จในการสร้างคุณภาพผู้รับการฝึกอบรมผู้นาค (Gough อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt, 1993)

สคริปเวน (Scriven อ้างถึงใน Sergiovanni and Starratt, 1993) ได้สรุปบทบาทหน้าที่การนิเทศในสถานศึกษาของผู้ฝึกอบรมมืออาชีพที่ผู้นิเทศสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการนิเทศกำกับติดตามการพัฒนาหลักสูตรและใช้พัฒนาผู้ฝึกอบรมสู่การเป็นผู้ฝึกอบรมมืออาชีพ ซึ่งเกณฑ์เหล่านี้สามารถเชื่อมโยงไปสู่การวัดสมรรถนะของผู้ฝึกอบรมดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ในความรับผิดชอบที่ผู้ฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติทั้งหมด
2. ความรู้เกี่ยวกับหน่วยอบรม ที่งาน ควรจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะพิเศษต่างๆ ของหน่วยอบรม ผู้เข้ารับฝึกอบรม และสิ่งแวดล้อม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติโดยการปรับกิจกรรมการฝึกอบรมให้สนองตอบคุณลักษณะต่างๆ เหล่านั้น
3. ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระที่ฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรมีความรู้และเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระที่สอนอย่างเพียงพอ และมีความทันสมัย เพื่อที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ ผู้เข้ารับฝึกอบรมที่ตนรับผิดชอบอย่างกระจ่างชัด แม่นยำ และสามารถเชื่อมโยงความรู้สู่รายวิชาอื่นตลอดหลักสูตรได้
4. การออกแบบการฝึกอบรม ครูควรสามารถพัฒนาแผนการจัดการฝึกอบรม เลือกหรือสร้างสื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนรู้ประเมินผลกระทบของหลักสูตรที่มีต่อผู้รับการฝึกอบรม และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ฝึกอบรมที่มีปัญหาการเรียนได้ทันทั่วทั้ง รวมทั้งช่วยเหลือผู้ฝึกอบรมที่มีความต้องการพิเศษ เช่น ผู้ฝึกอบรมที่มีข้อจำกัดด้านการเรียนรู้ เป็นต้น
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรมีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล คະแนนการทดสอบและการประเมินผลการปฏิบัติ รวมทั้งข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนการพัฒนาคุณภาพของผู้ฝึกอบรมให้เหมาะสมเป็นรายบุคคล
6. การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ของผู้ฝึกอบรม ทั้งแก่ผู้ฝึกอบรม ผู้บริหาร พ่อ แม่ ผู้ปกครองและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
7. การมีทักษะเรียนรู้ ผู้ฝึกอบรมต้องมีทักษะการสื่อสาร รวมถึงสามารถนำเสนอสื่อเทคโนโลยี ประกอบการจัดการฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สามารถดึงความสนใจผู้รับการฝึกอบรมไว้ได้ตลอดการจัดฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูควรมีทักษะในการบริหารการจัดการฝึกอบรม โดยรู้วิธีการควบคุมสถานการณ์ของหน่วยฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีงาม ทั้งเจตคติต่อวิชาชีพครู ประพฤติตนตามจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ และสอนอย่างมืออาชีพ มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ กระตือรือร้นที่จะประเมินตนเอง และแสวงหาวิธีการพัฒนาตนเองที่เชื่อมโยงสู่การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม

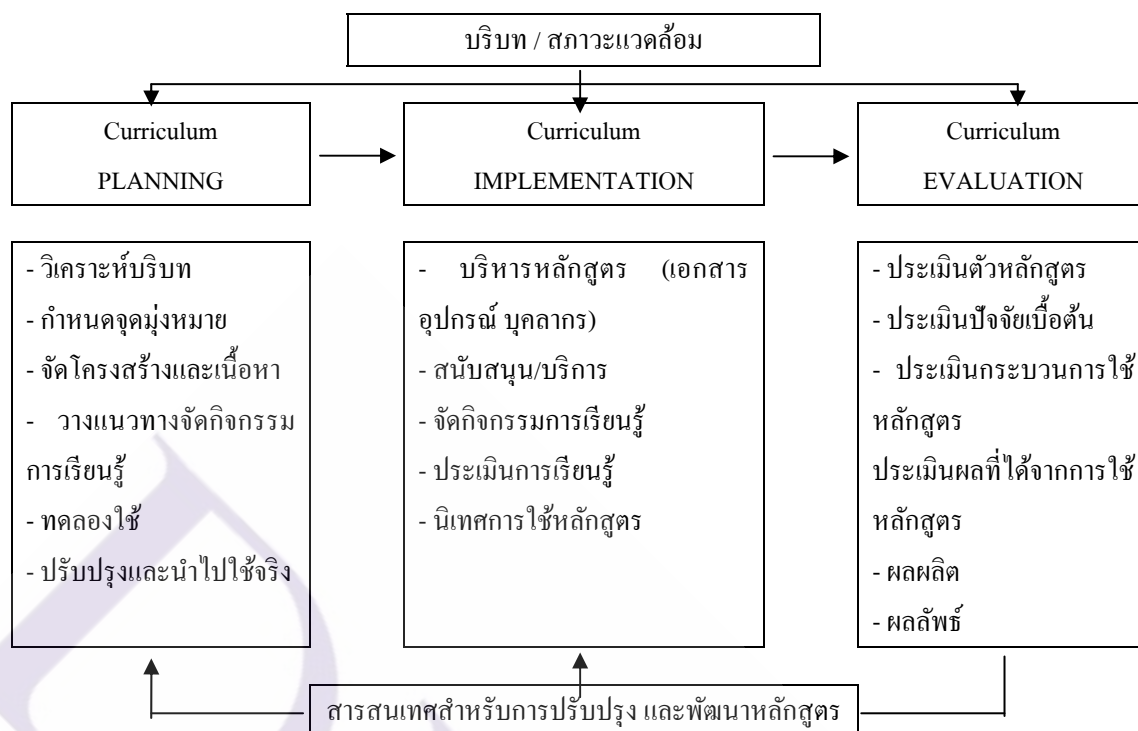
9. การให้บริการทางวิชาชีพ ผู้ฝึกอบรมต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมทั้งร่วมกิจกรรมและให้บริการทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

ซูลิแวน และ แกรนซ์ (Sullivan and Glanz, 2005) เห็นว่า การนิเทศเปรียบเสมือนเครื่องมือในการยกระดับการจัดการฝึกอบรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารที่จะใช้การนิเทศให้สามารถสนองตอบความต้องการจำเป็นของผู้ฝึกอบรมและผู้รับการฝึกอบรมได้เพียงไร ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษาหลายท่านที่มองว่า การนิเทศเป็น “จุดศูนย์กลางของการยกระดับการจัดการฝึกอบรม การนิเทศเป็นกระบวนการที่จะนำผู้ฝึกอบรมให้เข้าร่วมหาแนวทางพัฒนาการจัดการฝึกอบรม เพื่อยกระดับทั้งการจัดการฝึกอบรมและผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้รับการฝึกอบรม” ด้วยเหตุนี้ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และวิวัฒนาการของการนิเทศตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปและพร้อมที่จะพัฒนาองค์ความรู้ทักษะที่จำเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติการนิเทศใหม่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นการนิเทศกำกับติดตามหลักสูตรขององค์กรฝึกอบรมจำเป็นต้องจัดให้ระบบข้อมูลการวางแผนการนิเทศ โดยอาศัยหลักการหรือแนวทางการนิเทศเป็นเครื่องมือในการนิเทศตามปฏิทินการนิเทศที่กำหนด ทั้งนี้ผู้รับผิดชอบการนิเทศต้องปฏิบัติการนิเทศอย่างกัลยาณมิตรในการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรของครูผู้สอนหรือทีมงานผู้รับผิดชอบกิจกรรมอบรม/ส่งเสริมการเรียนรู้เยาวชน ตามแผนการนิเทศอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ประกอบกับมีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร อบรมเยาวชน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรอบรมเยาวชนอย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกประเด็น

2.1.7 การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

การใช้หลักสูตรฝึกอบรม มีความจำเป็นต้องทำการประเมินหลักสูตร (Curriculum evaluation) โดยการติดตามความก้าวหน้าของการใช้หลักสูตร ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และความสำเร็จของการใช้หลักสูตร สำหรับเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในการปรับปรุงหลักสูตร ดังภาพวงจรการพัฒนาหลักสูตรต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 แสดงวงจรการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

ที่มา: ศิริชัย กาญจนวาตี, 2552

ในการประเมินหลักสูตรนั้น ผู้ประเมินสามารถออกแบบการประเมินโดยพิจารณาแนวคิดของการประเมินหลัก ๆ 4 แนวทาง เพื่อเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากแต่ละแนวทางมาประสานเข้าด้วยกัน ดังนี้

1. การประเมินความก้าวหน้า หรือการประเมินสรุปรวม

เป็นการประเมินในขณะที่ดำเนินการใช้หลักสูตรหรือเป็นการประเมินระหว่างทางเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับปรับปรุงเป็นการประเมินในขณะที่ดำเนินการใช้หลักสูตรหรือเป็นการประเมินระหว่างทางเพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับปรับปรุง

2. การประเมินอย่างไม่เป็นทางการ หรือการประเมินอย่างเป็นทางการ

เป็นการประเมินที่ไม่มีแบบแผนที่เคร่งครัดการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปตามความสะดวกอย่างง่าย ๆ เช่น การพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการ สอบถามอย่างไม่มีการสร้างไม่มีรูปแบบการวิเคราะห์ที่ชัดเจน ข้อสรุปมักเกิดขึ้นตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นส่วนตัว ส่วนการประเมินอย่างเป็นทางการ เป็นการประเมินที่มีระเบียบแบบแผน มีวัตถุประสงค์การสร้างเครื่องมือการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผลตามเกณฑ์หรือมาตรฐาน และการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

3. การประเมินผลทั้งหมด หรือการประเมินตามจุดมุ่งหมาย

การประเมินผลทั้งหมด เป็นการประเมินที่ครอบคลุมผลที่เกิดขึ้นจริงทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ผลทางตรงและผลทางอ้อมหรือผลกระทบ โดยไม่ได้ยึดติดกับจุดมุ่งหมายเดิมของหลักสูตร ส่วนการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายเป็นการประเมินผลตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ว่าผลผลิตที่ได้บรรลุผล สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

4. การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก หรือการประเมินโดยผู้ประเมินภายใน

การประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก (External evaluator) เป็นการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายนอก ซึ่งไม่ได้้อยู่ภายในสังกัดของหน่วยงาน หรือสถาบันนั้น ส่วนใหญ่เป็นนักประเมินที่เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นกลาง ส่วนการประเมินโดยผู้ประเมินภายใน (Internal evaluator) เป็นการประเมินโดยใช้ผู้ประเมินที่เป็นบุคคลภายในสังกัดของหน่วยงาน หรือสถาบันสถานบันนั้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินที่อยู่ใกล้ชิดและเห็นกระบวนการใช้หลักสูตรมาโดยตลอด

จากแนวคิดของการประเมินทั้ง 4 แนวทางผู้ประเมินสามารถเลือกข้อใดข้อหนึ่งของแต่ละแนวทาง เพื่อรวมเป็นแนวคิดหลักของการประเมินหลักสูตร แนวคิดของการประเมินหลักสูตรตามแบบประเพณีนิยมจะมีลักษณะของการประเมินเป็นแบบสรุปแบบอย่างเป็นทางการยึดตามจุดมุ่งหมาย และประเมินโดยผู้ประเมินภายใน อย่างไรก็ตามแนวคิดของการประเมินหลักสูตรที่เป็นทางเลือก

ทั้งนี้ ผู้ประเมินหลักสูตรควรพิจารณาขอบเขตการประเมินในทางปฏิบัติโดยพิจารณา วงรอบการประเมินในประเด็นต่อไปนี้

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน

สำหรับสถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารต้องการสารสนเทศจากการประเมิน เพื่อตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างรอบด้าน และมีความพร้อมทางทรัพยากรการประเมิน ทั้งบุคลากรทางการประเมินงบประมาณ และเวลาควรกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินอย่างรอบด้าน ทั้งการประเมินตัวหลักสูตร ปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตรกระบวนการใช้หลักสูตร และผลที่ได้จากการใช้หลักสูตรจะทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินหลักสูตรที่ครบถ้วน อันจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงหลักสูตรได้อย่างครบวงจร

ในกรณีผู้บริหารมีความต้องการสารสนเทศเฉพาะส่วน หรือมีความต้องการ ปรับปรุงหลักสูตรเฉพาะด้าน ผู้ประเมินสามารถเลือกประเมินหลักสูตรเฉพาะส่วนที่สามารถสนองความต้องการใช้สารสนเทศของผู้บริหารนั้นได้โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรเพียงบางประเด็น เช่น ออกแบบการประเมินเฉพาะตัวหลักสูตร ตัวปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร

กระบวนการใช้หลักสูตร หรือผลที่ได้จากการใช้หลักสูตร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้สารสนเทศที่สนองตรงประเด็นต่อการใช้ปรับปรุงหลักสูตร

2. การกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตร

ผู้บริหารสถาบันการศึกษา สามารถเลือกกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตรได้ 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน ได้แก่ 1) กำหนดให้การประเมินหลักสูตรเป็นงานส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถาบัน 2) แต่งตั้งกรรมการเฉพาะกิจสำหรับการประเมินหลักสูตร และ 3)จ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระจากหน่วยงานภายนอกทำการประเมินหลักสูตร

3. การวางแผนการดำเนินงานประเมินหลักสูตร

เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินหลักสูตรและผู้รับผิดชอบการประเมินหลักสูตร แล้วผู้ประเมินจะต้องวางแผนการประเมินโดยระบุรายละเอียดของขั้นตอนการประเมิน กิจกรรมและระยะเวลาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับวงจรของการใช้หลักสูตร การสร้างเครื่องมือและความพร้อมของแหล่งข้อมูล เพื่อให้การประเมินหลักสูตรเสร็จตามกำหนด และสามารถได้สารสนเทศปรับปรุงหลักสูตรได้ทันเวลาก่อนเริ่มวงจรใหม่ของกระบวนการใช้หลักสูตร

พอสรุปได้ว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการในการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้ว บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด มีอะไรต้องแก้ไข เพื่อนำผลมาใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่า โดยอาศัยขั้นตอนการประเมินหลักสูตร คือ กำหนดจุดมุ่งหมาย จุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่จะใช้ในการประเมิน สร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงสูง เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และรายงานผลการประเมินเพื่อสะท้อนนำผลที่ได้จากการประเมินไปสู่การพัฒนาหลักสูตร

2.1.8 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นแนวทางการพัฒนาที่ประยุกต์จากต้นแบบของไทเลอร์ ซึ่งแสดงขั้นตอนสำคัญ (Beach and Reinhartz, 2000) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนการจัดการเรียนรู้เป็นขั้นตอนที่ต้องพิจารณาความรู้และทักษะเดิมของผู้เรียน รวมทั้งการกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และการทบทวนทรัพยากรเอกสาร หนังสือ ตำรา สื่ออุปกรณ์การฝึกอบรม และเทคโนโลยี นอกจากนี้การวางแผนหลักสูตรยังหมายถึงการทบทวนแหล่งที่มาของหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นค่านิยมของสังคม ความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง แผนที่ได้ซึ่งเป็นพิมพ์เขียวให้ผู้ฝึกอบรม

นำไปใช้ และระหว่างดำเนินการจัดการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมก็สามารถปรับแผนให้เหมาะสมกับผู้รับการฝึกอบรมได้ บีช และไรน์ฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000) ได้พูดถึงผู้ฝึกอบรมที่เชี่ยวชาญการจัดการฝึกอบรมมักมองว่า การวางแผนเป็นเรื่องส่วนตัวมาก และเห็นว่าไม่มีวิธีที่ดีที่สุดในการวางแผน ซึ่งหมายถึง ผู้ฝึกอบรมทุกคนไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นวางแผนการจัดการฝึกอบรมด้วยการกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรมเหมือนกัน บางคนอาจเริ่มต้นจากการคิดหาเทคนิคการจัดการฝึกอบรม หรือเริ่มต้นจากการประเมินการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับ ด้วยเหตุนี้ การวางแผนการจัดการฝึกอบรม จึงควรพิจารณาให้ครอบคลุมใน 6 ประเด็น คือ (1) เทคนิคการจัดการฝึกอบรม และกิจกรรม (2) ตัวผู้รับการฝึกอบรม (3) การวัดและประเมินผล (4) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและจุดประสงค์การเรียนรู้ (5) ปัจจัยต่างๆ และ (6) เนื้อหาวิชานั้น ๆ แต่เป็นเรื่องยากที่จะระบุลำดับความสำคัญของประเด็นดังกล่าว เพราะขึ้นกับประสบการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมแต่ละคน ซึ่งผู้นิเทศการจัดการฝึกอบรมสามารถช่วยผู้ฝึกอบรมพิจารณา ทบทวนการจัดการฝึกอบรมของตนให้เหมาะสมได้ รวมทั้งพิจารณาเกี่ยวข้องกับขอบเขตเนื้อหา ความซับซ้อน ลำดับการนำเสนอ เนื้อหาและกิจกรรม รวมทั้งความรู้และทักษะเดิมเพื่อต่อยอดเป็นความรู้และทักษะใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่ผู้ฝึกอบรมนำแผนที่วางไว้ในขั้นที่ 1 ไปใช้พิจารณาออกแบบการจัดการฝึกอบรม และเขียนแผนการจัดการฝึกอบรมประจำวัน ในขั้นตอนนี้จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลัก ๆ 4 กิจกรรม คือ (1) การสอนตามบทเรียนที่ได้กำหนดไว้ (2) การใช้เทคนิคการจัดการฝึกอบรม และกิจกรรมที่หลากหลาย (3) การเลือกเนื้อหาสาระ/กิจกรรม/สื่อให้เหมาะสม และ (4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการฝึกอบรม อาจกล่าวได้ว่า ขั้นตอนนี้ได้สนับสนุนความหมายของหลักสูตรที่ว่า หลักสูตรไม่ใช่เป็นเพียงแค่แผนการจัดการ ประสบการณ์ให้ผู้รับการฝึกอบรม หรือเป็น โครงสร้างทางความคิด (mental construct) แต่รวมถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในขณะที่ผู้ฝึกอบรมดำเนินการจัดการฝึกอบรม ตามกิจกรรมหลักที่ได้ระบุไว้ เมื่อมีความจำเป็นที่ผู้ฝึกอบรมจะสามารถปรับปรุงแผนการจัดการฝึกอบรมของตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและความสามารถทางสติปัญญาของผู้รับการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการจัดการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่นำเสนอวิธีการวัดความสำเร็จของการจัดการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมใช้กระบวนการวัดและประเมินทั้งระหว่างการจัดการฝึกอบรม และหลังการจัดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาว่าผู้ฝึกอบรมได้บรรลุตามมาตรฐาน และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ โดยพิจารณาว่า ผู้รับการฝึกอบรมเรียนรู้อะไรจากเนื้อหาที่กำหนดให้ (วัดความรู้) และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับ ไต (วัดทักษะ) พร้อมทั้งสังเกต

คุณลักษณะต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิดกับเด็ก ถ้าผู้รับการฝึกอบรมแสดงความจำกัดในเรื่องความรู้ ทักษะการปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้ฝึกอบรมจะต้องปรับปรุงการจัดฝึกอบรมและ นำมาการจัดฝึกอบรมใหม่ พร้อมทั้งปรับเทคนิคการจัดฝึกอบรมใหม่ให้แตกต่างไปจากเดิม การวัด และประเมินผลที่ดีและมีความเหมาะสม ควรมีลักษณะแบบองค์รวม (a holistic approach) คือใช้วิธี วัด และประเมินอย่างหลากหลายวิธี เพื่อช่วยให้เกิดความแม่นยำในการอธิบายผลการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม

อาจสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่สำคัญ ได้แก่ ศึกษาข้อมูล พื้นฐานของสังคมและชุมชนที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความจำเป็น อันจะนำมาซึ่งการปรับปรุงหลักสูตร ประกอบกับการสำรวจความต้องการและความจำเป็นของ สังคม ชุมชน และผู้รับการฝึกอบรม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมให้ตรงกับ ความต้องการของสังคม โดยเลือกเนื้อหาวิชาที่ต้องการนำมาให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ศึกษาที่ตรงกับ วัตถุประสงค์ เลือกบุคลากรที่มีความชำนาญในเนื้อหาวิชานั้นๆ มาร่วมจัดทำหลักสูตร แล้วจัดเรียงลำดับเนื้อหาความรู้ที่ได้มา สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้ตรงกับเนื้อหาวิชา เพื่อการจัดฝึกอบรม พร้อมทั้งกำหนดการประเมินผลให้ตรงกับ วัตถุประสงค์ที่ศึกษา หรืออาจหมาย รวมถึงการร่างหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นใหม่ และการปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น

2.1.9 แนวปฏิบัติการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม

แนวปฏิบัติการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม (Beach and Reinhartz, 2000) มีขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะ กรรมการหลักสูตร คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการพัฒนา การอบรมเยาวชน ทำหน้าที่ในการบริหารหลักสูตร และจัดกิจกรรม
2. ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจแก่ทีมงานและบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมการนำ หลักสูตรไปใช้ก่อนเปิดอบรมเยาวชน อย่างน้อย 4-6 สัปดาห์
3. วางแผนการจัดการกิจกรรมอบรมตลอดหลักสูตร (master plan) (5 ปี) และเสนอต่อ คณะกรรมการ เพื่อให้ข้อคิดเห็น ชี้แนะและรับรอง
4. วางแผนการจัดกิจกรรมอบรมแต่ละปีการศึกษา คลอบคลุมทุกชั้นปี และเสนอต่อ คณะกรรมการหลักสูตร เพื่อให้ข้อเสนอนี้ แนวทางการจัดกิจกรรมอบรมเยาวชน และเห็นชอบ
5. ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเยาวชน รายภาคการศึกษา ปีการศึกษา ตามแผนการจัด กิจกรรมอบรมเยาวชน โดยกลุ่มงานจัดการศึกษา กลุ่มงานทะเบียน วัดและประเมินผล และ หลักสูตร ทีมงานผู้รับผิดชอบ ตามกลยุทธ์การสอน และการประเมินผลที่กำหนดไว้ในรายละเอียด ของหลักสูตร ให้บรรลุมาตรฐาน ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตร ภายใต้การกำกับติดตามของ ประธานคณะกรรมการประจำหลักสูตร

6. ประเมินผลและทวนการจัดกิจกรรมอบรมเยาวชน และประสบการณ์ภาคสนาม ในแต่ละภาคการศึกษา และทีมผู้อบรมจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงการประเมินผล และการทวนสอบผลการจัดกิจกรรมอบรมเยาวชน พร้อมปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

7. ประมวล/วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการ และจัดทำรายงาน ผลการดำเนินการของหลักสูตรในภาพรวมประจำปีการศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา เพื่อใช้ในการ พิจารณาปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมอบรมเยาวชน กลยุทธ์การประเมินผลและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

8. ทำรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตร เมื่อครบรอบหลักสูตร (5 ปี) และ วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการหลักสูตรในภาพรวม ว่าเยาวชนผู้เข้า รับการอบรม บรรลุมาตรฐานตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ รวมทั้งนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตรและ/หรือการดำเนินการของหลักสูตรต่อไป ดังตารางสรุปการบริหารหลักสูตร ฝึกอบรม ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการสังเคราะห์การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	รัตนา ดวงแก้ว, (2556)	Sergiovanni and Starratt, (1993)	Ornstein and Hunkins (1998)	Beach and Reinhartz (2000)
1.การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการ บริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	✓	✓	✓	✓
2.การดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	✓	✓	✓	✓
3.การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และ นิเทศการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	✓	✓	✓	✓
4.การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	✓	✓	✓	✓
5.การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุง การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	✓	✓	✓	✓
จำนวน	5	5	5	5

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้สรุป กระบวนการในการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ให้เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ประกอบ 5 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน
- 2) การดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน 3) การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน 4) การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และ 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมเยาวชน

2.2.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ถ้านิยามความหมายของการฝึกอบรมขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ของนักวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่ง นักรบ ระวังการณ์ (2540) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่จะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่างๆให้บุคคลในหน่วยฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต่อมา ชูชัย สมितिไกร (2551) ได้กล่าวถึงคำว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2553) อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้เกิดทักษะการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และ ศศิกาญจน์ วิสุวรณ์ (2545) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้แนวคิดของเว็กซ์เลย์ แอนด์ เลทัม (Wexley & Latham, 1991) กล่าวว่า การฝึกอบรมมีจุดประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self – awareness) ของผู้เข้ารับการอบรม ได้มีความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเอง

ปฏิบัติจริงและแนวคิดที่ถูกสั่งสม การเข้าใจถึงทักษะที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะปฏิบัติ (Job skills) ของแต่ละผู้รับการอบรม โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาดูแลตนเอง หรือการเป็นผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของผู้เข้ารับการอบรม อันจะทำให้มีทักษะการปฏิบัติเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ แต่หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมนั้น ก็อาจจะไม่ได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็อาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติของผู้เข้ารับการอบรม

ดังนั้นการฝึกอบรมจึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้เยาวชนผู้เข้ารับการอบรมมีคุณสมบัติในด้านทักษะปฏิบัติสูงขึ้น

พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อสร้างความตระหนักรู้ แรงจูงใจ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ให้ผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีระเบียบแบบแผน อันจะช่วยปรับปรุงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมบุคลากรมีอยู่ด้วยกันหลายประเภท และสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ตามแนวคิดของเว็กซ์เลย์ แอนด์ เลทแฮม (Wexley & Latham, 1991) และศศิกานูญจน์ วิสุวธรรม (2545) ได้ดังต่อไปนี้

1. แหล่งของการฝึกอบรม เกณฑ์ประเภทนี้บ่งถึงแหล่งของผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 การฝึกอบรมภายในองค์กร (in-house training) การฝึกอบรมแบบนี้ เป็นสิ่งที่องค์กรจัดการขึ้นภายในสถานที่ทำงาน โดยหน่วยฝึกอบรมขององค์กรจะเป็นผู้ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร กำหนดตารางเวลา และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรมาเป็นวิทยากร การฝึกอบรมประเภทนี้มีข้อดีตรงที่ว่าองค์กรสามารถกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพของผู้รับการอบรมได้อย่างเต็มที่ แต่ข้อเสียก็คือ องค์กรอาจจะต้องทุ่มเทพยายามทั้งในด้านกำลังคน และเงินทองให้แก่การฝึกอบรมประเภทนี้ มีมากพอสมควร เนื่องจากจำเป็นต้องเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการทั้งหมด ตั้งแต่การออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร การจัดหาวิทยากร การจัดการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผล

1.2 การซื้อการอบรมจากภายนอก การฝึกอบรมประเภทนี้มีได้เป็นสิ่งที่องค์กรจัดขึ้นเอง แต่เป็นการจ้างองค์กรฝึกอบรมภายนอกให้เป็นผู้จัดการฝึกอบรมแทน หรืออาจส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งจัดขึ้นโดยองค์กรภายนอก องค์กรที่รับจัดการฝึกอบรมให้แก่ผู้อื่นมีอยู่ด้วยกันหลายองค์กร การซื้อการฝึกอบรมจากภายนอก มักจะเป็นที่นิยมขององค์กรที่มีขนาดเล็ก และไม่มีหน่วยฝึกอบรมเป็นของตนเอง

2. การจัดประสบการณ์การฝึกอบรม เกณฑ์ข้อนี้บ่งบอกว่าการฝึกอบรมได้รับการจัดขึ้นในขณะที่ผู้รับการอบรมให้ความสนใจอยู่ด้วย เพื่อได้รับการอบรมในห้องเรียน

2.1 การฝึกอบรมในสถานที่เหตุการณ์จำลอง (On-the-job training) การฝึกอบรมประเภทนี้จะกระทำโดย การให้ผู้รับการอบรมลงมือปฏิบัติกิจกรรมจริง ๆ ในสถานที่เหตุการณ์จำลองจริง ภายใต้การดูแลเอาใจใส่ของพนักงานซึ่งทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง โดยการแสดงวิธีการปฏิบัติ พร้อมทั้งอธิบายประกอบ จากนั้นจึงให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติตาม พี่เลี้ยงจะคอยดูแลให้คำแนะนำ และช่วยเหลือหากมีปัญหาเกิดขึ้น

2.2 การฝึกอบรมนอกเหนือเหตุการณ์จำลอง (Off-the-job training) ผู้รับการฝึกอบรมประเภทนี้จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสถานที่ฝึกอบรมโดยเฉพาะ และต้องหยุดพักการปฏิบัติ นอกเหนือเหตุการณ์จำลองไว้เป็นเวลาชั่วคราว จนกว่าการฝึกอบรมจะเสร็จสิ้น

3. ทักษะที่ต้องการฝึก หมายถึง สิ่งที่ต้องการฝึกอบรมต้องการเพิ่มพูนหรือสร้างขึ้นในตัวของผู้รับการอบรม ได้แก่

3.1 การฝึกอบรมทักษะด้านเทคนิค (Technical skills training) คือ การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติด้านเทคนิค เช่น การบำรุงรักษาเครื่องใช้ การซ่อมแซมของใช้ เป็นต้น

3.2 การฝึกอบรมทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills training) คือ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะด้านการจัดการและบริหารเวลาตนเอง เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้ารับการอบรม

3.3 การฝึกอบรมทักษะด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Interpersonal skills training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม มีการพัฒนาทักษะในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมกิจกรรม

4. ระดับความสามารถของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมหมายถึงระดับความรับผิดชอบ ในกิจกรรมของผู้เข้ารับการอบรม

สรุปได้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมเพื่อให้เป็นไปตามจัดประสงค์ ประกอบด้วย

- 1) การฝึกอบรมขั้นต้น เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม
- 2) การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติให้กับผู้รับการฝึกอบรม
- และ 3) การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนา เป็นการฝึกอบรมเพื่อมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถพัฒนาทักษะที่มีให้ก้าวหน้า

2.2.3 กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

กระบวนการของการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ Wexly & Latham (1991) พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1: กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการในขั้นตอนแรก จะเป็นสิ่งที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป และยังเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางการประเมินผล โครงการฝึกอบรมอีกด้วย วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีนั้น ควรจะเป็นแบบที่เรียกว่า วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objectives) ซึ่งจะได้อธิบายอย่างละเอียดในบทต่อ ๆ ไป

ขั้นตอนที่ 2: คัดเลือกและออกแบบการฝึกอบรม

เมื่อทราบแล้วว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคืออะไร ขั้นตอนี่สามนี้ก็จะเป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการในขั้นตอนนี้ นับได้ว่ามีความละเอียดอ่อน ต้องอาศัยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเป็นอย่างมาก นักจัดการฝึกอบรมจะต้องมีความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรร สื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้พวกเขามีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ หรือความสามารถตามที่ได้มุ่งหวังไว้ ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่า ภารกิจและความรู้ ทักษะ และความสามารถสำหรับภารกิจนั้นคืออะไร และการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ และพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นหัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบและวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากร และเวลาสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3: สร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล

การสร้างเกณฑ์ (Criteria) สำหรับการประเมินผล ควรที่จะได้กระทำควบคู่ไปกับการคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม โดยเกณฑ์ที่สร้างขึ้นจะต้องอิงหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ เนื่องจากเกณฑ์สำหรับการประเมินผลคือมาตรฐาน

ที่ใช้วัดพฤติกรรม ดังนั้นเกณฑ์จึงควรจะระบุว่า พฤติกรรมอะไรที่ผู้รับการอบรมจะต้องมีการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นความรู้ หรือทักษะ หรือความสามารถระดับต่ำสุดของพฤติกรรมที่จัดว่าผ่านเกณฑ์อยู่ที่ตรงไหน และพฤติกรรมนั้นแสดงออกมาภายใต้สถานการณ์อย่างไร สำหรับประเภทของเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินผลจะได้กล่าวถึงในบทต่อ ๆ ไป

ขั้นตอนที่ 4: จัดการฝึกอบรม

หลังจากการวางแผนและเตรียมการฝึกอบรมเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือการดำเนินการฝึกอบรมตามแผนที่ได้กำหนดไว้ นักจัดการการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการเกี่ยวกับสถานที่ของการฝึกอบรมฝึกอบรมให้เรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นในด้านของโต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ และสื่อการสอนต่าง ๆ แสงสว่าง อุณหภูมิ อาหารหรือที่พักสำหรับผู้รับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องคอยดูแลและประสานงานกับวิทยากรของการฝึกอบรมด้วย ในระหว่างการฝึกนักจัดการฝึกอบรมอาจจะต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ดังนั้นจึงควรที่จะได้มีการเตรียมการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไว้ด้วยเช่นกัน

ขั้นตอนที่ 5: ประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วยกระบวนการสองชนิดด้วยกันคือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล (ขั้นตอนที่ 4) และการวัดผลโดยใช้วิธีการทดลอง (Experimental) หรือวิธีการที่ไม่ใช่การ ซึ่งการประเมินจะบ่งชี้ว่าผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้นมีความตรง (Validity) มากน้อยเพียงไร กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผลที่ได้รับนั้นตรงกับความต้องการและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ การฝึกอบรมที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้น จะต้องให้ประโยชน์และคุณค่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผลที่ได้รับไม่ตรงและต่ำกว่าความคาดหวังขององค์กร นักจัดการฝึกอบรมจะต้องนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการประเมินผล ไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และการวางแผนการฝึกอบรมในอนาคตต่อไป ผลของการประเมินจึงเป็นเสมือนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งจะนำไปปรับเปลี่ยนการลงทุนเพื่อการฝึกอบรม (Inputs) ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

ขณะที่ นักรบ ระวีการณ และคณะ (2540) สรุปกระบวนการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

1. การสำรวจและวิเคราะห์ หาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยศึกษาในแง่ปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถทำได้โดยจากการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์การสังเกต เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้คำตอบที่แน่นอนว่าสมควรจะจัดฝึกอบรมหรือไม่อย่างไร

2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการอบรม เมื่อท่านแน่ใจแล้วว่าต้องจัดการอบรม ท่านจึงกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับประเด็นความจำเป็นที่ต้องการ เป็นวัตถุประสงค์

ที่มุ่งเน้นในบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และการสร้างทัศนคติต่อสิ่งนั้นๆ ซึ่งจะวิเคราะห์จากความเป็น ในการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงปัญหาของบุคลากรและต้องชี้วัด ที่ชี้ชัดได้ว่าเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมแล้วผลที่ได้รับ จะเปลี่ยนแปลงอย่างไรและผู้เข้าอบรมจะได้รับประโยชน์อย่างไร

3. การจัดทำโครงการอบรม เพื่อให้ทุกคนได้ทราบว่า การอบรมครั้งนั้นๆ คือโครงการ อะไร ทำไมจึงต้องทำ ทำอย่างไร ทำเพื่ออะไร ทำเมื่อใด ใครทำ และทำกับใคร ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ผู้จัดต้องสามารถตอบคำถามเหล่านี้ให้ได้ โดยเฉพาะผู้ให้การอบรมที่ดีควรมีความสามารถ มีประสบการณ์มากพอ ศึกษาวิเคราะห์ทำความเข้าใจกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม เน้นให้ผู้รับการฝึกอบรม สามารถนำไปปฏิบัติได้ สามารถโน้มน้าวใจใจ เลือกลงใช้เทคนิคต่างๆ ให้เหมาะสมเข้าใจง่าย อย่างเต็มที่แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ริเริ่ม และปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เสมอ

4. การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมต้องศึกษาข้อมูล พื้นฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เมื่อได้ข้อมูลพื้นฐานแล้วนำมา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายเนื้อหาสาระและรายละเอียดของเนื้อหาแล้วนำไปทดลองใช้ก่อน นำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริงในการสร้างหลักสูตรนั้นสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้จัดอบรมต้องอาศัย บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการอบรม ผู้เชี่ยวชาญการอบรม ตลอดจนผลการประเมินหลักสูตรอบรม หากได้บุคลากรและข้อมูลเหล่านี้มาประมวลผลก็จะได้หลักสูตรที่มีคุณภาพ

5. การวางแผนจัดฝึกอบรม ผู้จัดจะต้องมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำ ไว้ล่วงหน้า นอกจากนั้นควรจะให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน

6. การดำเนินงานการจัดกิจกรรม ซึ่งนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากเราสามารถ วางแผนกำหนดวิธีการได้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และ วิธีการที่เราเลือกใช้ควรมีลักษณะที่ผสมผสานหลากหลายวิธีเพื่อให้เกิดความน่าสนใจ ดังนั้น ผู้จัดจะต้องดำเนินการการจัดอบรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิธีการต่างๆ ในแต่ละขั้นตอนของการ ฝึกอบรมมีความจำเป็น และความสำคัญแตกต่างกัน ซึ่งกิจกรรมแต่ละอย่างจะมีลักษณะต่างๆ กัน มีทั้งข้อดีข้อจำกัด เพราะไม่มีกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพียงกิจกรรมเดียว ที่เหมาะสมที่สุดจะต้องมี การผสมผสานกิจกรรม มากกว่า 1 อย่างเสมอ

7. การติดตามและประเมินผลการอบรม ถือได้ว่ามีความจำเป็นสำหรับกระบวนการ จัดการอบรม เพราะการประเมินผลนั้น เป็นเครื่องชี้ถึงระดับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเหตุผล ของการเปลี่ยนแปลงในระดับดังกล่าว นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้รับยังเป็นแนวทางสำหรับการ ปรับปรุงแก้ไขการจัดในครั้งต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันอบรม SMART-i CAMP ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม 2) การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม 3) การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผล 4) การจัดการฝึกอบรม และ 5) การประเมินผลโครงการฝึกอบรม ผลที่ได้รับจากการประเมินผล จะเป็นข้อมูลย้อนกลับสำหรับการปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกอบรมต่อไปในอนาคต

2.2.4 บทบาทหน้าที่และงานของนักจัดการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2551) อธิบายว่า บทบาท หน้าที่ และงานของนักจัดการฝึกอบรม (Training professionals) ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมขององค์กรสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Needs analysis) โดยการใช้แบบสำรวจและการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์ความต้องการ และประเมินความคิดเห็นต่างๆของผู้รับการอบรม
2. กำหนดแนวทางการฝึกอบรมที่เหมาะสม โดยการประเมินประสิทธิภาพของวิธีการฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิดีทัศน์ การเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ หรือการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น
3. ออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรม ได้แก่ การออกแบบโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรม การประยุกต์ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้มาใช้ในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ การประเมินผล และการเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม
4. สร้างและจัดหาวัสดุอุปกรณ์ประกอบการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดทำบทบรรยาย สไลด์ คู่มือการฝึกอบรม ผลงานทางศิลปะ และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมอื่น ๆ
5. จัดหาและประเมินคุณภาพของวิทยากรภายในองค์กรฝึกอบรม รวมทั้งการฝึกอบรมผู้ที่รับหน้าที่เป็นวิทยากรในอนาคต
6. จัดหาและประเมินคุณภาพของผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรฝึกอบรม ซึ่งได้รับการว่าจ้างหรือเชิญให้มาเป็นวิทยากรหรือที่ปรึกษาของการฝึกอบรม
7. บริหารจัดการงานด้านธุรการของหน่วยงานฝึกอบรม เช่น การจัดทำงบประมาณ การจัดระบบการทำงาน การบรรจุเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม การเสนอแผนการฝึกอบรม การวางแผนการทำงานในอนาคต เป็นต้น
8. วางแผนและให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาคณาจารย์ เช่น ให้คำปรึกษาแก่พนักงานในองค์กรฝึกอบรมเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาชีพการทำงาน การทำบันทึกการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานองค์กรฝึกอบรม

9. ช่วยเหลือการฝึกอบรมในงาน (On-the-job training) ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้จัดการหรือหัวหน้างานในการฝึกอบรมซึ่งให้ผู้รับการอบรมปฏิบัติงานจริง ๆ การวิเคราะห์ทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการพิจารณาปัญหาของการปฏิบัติงาน เป็นต้น

10. ช่วยเหลือการฝึกอบรมในห้องเรียน เช่น การควบคุมวัสดุทัศนูปกรณ์ การบรรยาย การนำอภิปราย เป็นต้น

11. วิจัยค้นคว้าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม เช่น การแปรผลและเสนอสถิติข้อมูลซึ่งเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การจัดทำรายงานหรือบทความ และการออกแบบวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นต้น

12. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าร่วมสัมมนาหรือการประชุมทางวิชาการ การติดตามความเคลื่อนไหวทางด้านการศึกษา เป็นต้น

13. รักษาสัมพันธภาพในการทำงานกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เช่น การรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้จัดการฝ่ายต่าง ๆ ร่วมปรึกษาและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

14. มีส่วนร่วมในการพัฒนากลุ่มและองค์กร ได้แก่ การประยุกต์เทคนิคต่าง ๆ เช่น การพัฒนาทีม การประชุมกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นต้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มและองค์กร

2.2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

ความสำเร็จของการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ (McGehee & Thayer, 1961) ดังต่อไปนี้

ประการแรก คือ หน่วยฝึกอบรมจะต้องถือว่าการฝึกอบรมเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายการฝึกอบรม เมื่อผู้บริหารคิดว่าหน่วยฝึกอบรมจัดตั้งขึ้นเพื่อฝึกอบรมเยาวชนเท่านั้น โดยมิได้มีจุดประสงค์ใดมากไปกว่านั้นแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นเพียงจุดสุดท้ายเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริง หน่วยฝึกอบรมโดยมากมีวัตถุประสงค์ของการทำงานเช่นเดียวกับหน่วยอื่น ๆ ขององค์กร เช่น หน่วยวิจัยและพัฒนา เป็นต้น นั่นก็คือ หน่วยฝึกอบรมกระทำโดยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของเยาวชน โดยหน่วยฝึกอบรมจำเป็นต้องวิจัยและพัฒนาเพื่อการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ขึ้นมา ดังนั้น トラบใดที่ผู้บริหารยังไม่มองว่าการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของหน่วยฝึกอบรมแล้ว การฝึกอบรมเยาวชน ก็อาจจะเป็นเพียงของเล่นชิ้นหนึ่งที่ต้องมีไว้รอดผู้อื่นเท่านั้น

ประการที่สอง คือ ฝ่ายบริหารหน่วยฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการโครงการฝึกอบรมเยาวชน ถึงแม้ว่าเยาวชนจะสามารถเรียนรู้ได้เองจากการได้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน แต่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้แบบนี้จะไม่ดีเท่ากับการที่เยาวชนได้รับการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ฝ่ายบริหารของหน่วยฝึกอบรมจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการและพัฒนาการฝึกอบรมขึ้นมา

ประการที่สาม ฝ่ายบริหารหน่วยฝึกอบรมจะต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาและการจัดการโครงการฝึกอบรม ถ้าหากไม่มีผู้ใดที่มีความสามารถในการจัดการฝึกอบรมใด ๆ หากเยาวชนที่มีความต้องการพัฒนามิได้รับตอบสนองความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว ก็อาจไม่ต่างจากเยาวชนที่ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นฝ่ายบริหารของหน่วยฝึกอบรม จำเป็นต้องจัดโครงสร้างและระบบหน่วยฝึกอบรมเพื่อให้เยาวชนรู้สึกว่าการฝึกอบรมมีความหมายต่อความก้าวหน้าในพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ และความสามารถของเยาวชนเอง

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จของการฝึกอบรมทั้งสามประการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับบทบาทของฝ่ายบริหารหน่วยฝึกอบรมเยาวชน กล่าวคือ ฝ่ายบริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความมุ่งมั่นต่อการสนับสนุน งานพัฒนาหน่วยฝึกอบรม อันเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จของหน่วยฝึกอบรม คือ คุณภาพของเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝ่ายบริหารของหน่วยฝึกอบรมสามารถใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการเพิ่มพูนคุณภาพของเยาวชนได้เป็นอย่างดี หากมีการจัดการฝึกอบรมอย่าง เป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยฝึกอบรม

2.2.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเยาวชนควรจะตอบสนองต่อเป้าหมายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หากการฝึกอบรม ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็ไม่มีประโยชน์อันใดที่จะจัดการฝึกอบรมขึ้นมา โดยทั่วไป การฝึกอบรมมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพในหลายๆทางด้วยกัน (วิจิตร อวาทกุล, 2550) ดังต่อไปนี้

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรมจะช่วยปรับปรุงให้ผู้รับการอบรมมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อทักษะปฏิบัติที่ดีขึ้นกว่าเดิมอันจะส่งผลสัมฤทธิ์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้าง โดยการลดปริมาณเวลาที่ใช้ในการพัฒนาเยาวชนที่ขาดทักษะ ประสบการณ์ เพื่อให้มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ
3. ช่วยปรับปรุงพัฒนาระบบการคิดให้แก่เยาวชนผู้รับการอบรม

4. ช่วยเตรียมความพร้อมและสามารถปรับตัวเยาวชนผู้รับการอบรมให้ก้าวไปสู่ วิถีปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม

5. ช่วยขจัดความล่าช้าด้านทักษะ เทคโนโลยี และวิธีการปฏิบัติ เพราะการฝึกอบรม จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และ ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

6. ช่วยปรับปรุงและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวรวมทั้งช่วย เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในด้านทักษะการปฏิบัติของผู้รับการอบรมด้วย

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเยาวชนเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของเยาวชน ในการสร้างความรู้ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดี มีความสามารถ มีทักษะปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม มีความรับผิดชอบ และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อันก่อให้เกิด ประสิทธิภาพการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันพร้อมรับมือกับสภาพปัญหาและสามารถแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้อง ตามแนวทางการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมรวมทั้งกิจกรรมที่มีการนำเสนอ รูปแบบของกิจกรรมต่างๆที่กลุ่มผู้บริโภครวมเข้ามามีส่วนร่วมสนุก สามารถเฝ้าอารมณ์ ไม่น่าเบื่อ สอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นคุณค่า มีความมั่นใจ และสร้างความ ภูมิใจให้กับเยาวชนผู้เข้ารับ การอบรมตรงตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ดังตารางที่ 2.3 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการฝึกอบรมเยาวชน

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของการฝึกอบรมเยาวชน

องค์ประกอบฝึกอบรมเยาวชน	ศศิกาญจน์ วิสุวรณ์ (2545)	นกรบ ระวีง การณั และคณะ (2540)	Wexley & Latham (1991)
1.มีเป้าหมายมุ่งพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้	✓	✓	✓
2.สร้างความรู้ความเข้าใจ	✓	✓	✓
3.สร้างเสริมเจตคติที่ดี	✓	✓	✓
4.ส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์	✓	✓	✓
5.เสริมทักษะปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม	✓	✓	✓
6.ส่งเสริมความรับผิดชอบ	✓	✓	✓
7.สร้างความเชื่อมั่นและความภูมิใจในตนเอง	✓	✓	✓

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบการฝึกอบรมเยาวชน	ศตีกาญจน์ วิสุวรรณ (2545)	นักรบ ระวัง การณั และคณะ (2540)	Wexley & Latham (1991)
8.ส่งเสริมนำความรู้ไปประยุกต์ใช้	✓	✓	✓
9.สร้างความพร้อมรับกับสภาพปัญหา	✓	✓	✓
10.วิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม	-	-	✓
11.ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม	-	-	✓
13.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย	-	-	✓
14.ติดตามประเมินคุณภาพเพื่อการพัฒนา	-	-	✓
จำนวน	9	9	13

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.3.1 ความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) ของบุคคลเป็นการตัดสินคุณค่าของตน (Self) และการแสดงออกในรูปของทัศนคติที่บุคคลนั้นมีต่อตนเอง (Mussen, Conger and Kagan, 1969) ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคลได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเชิงประเมินจากผู้อื่น โครงสร้าง ของตนจึงค่อยพัฒนาขึ้นเป็นภาพอันเกิดจากการรวมตัวของความคิด ความเชื่อ ประสบการณ์ของบุคคล ทำให้บุคคลมีมโนภาพหรือความคิดต่อตนเอง แล้วประเมินวัดมโนภาพ เหล่านั้น โดยอาศัยกระบวนการตัดสินคุณค่าของตนจากผลงาน ความสามารถคุณลักษณะต่าง ๆ ตาม มาตรฐานของค่านิยมส่วนตน ในที่สุดจึงพัฒนามาเป็นการเห็นคุณค่าในตนเองหรือการเห็นคุณค่าในตน (Self-Esteem) (Cooper smith, 1984) จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัย พบว่า มีผู้ให้ความหมายของการเห็นคุณค่าในตนเองไว้หลากหลายดังนี้

คูเปอร์สมิธ (Cooper smith, 1984) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการที่บุคคลพิจารณาประเมินตนเองแล้วแสดงออกในแง่ของการยอมรับตนเองหรือไม่ยอมรับตนเองเป็นการแสดงให้เห็นถึง ขอบเขต ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความ มีคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องอัตวิสัย บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและท่าทีที่บุคคลนั้น แสดงออกมา

แมคคอสกี ริชมอนด์ และ สจ๊วต (McCrosky Richmond, and Stewart, 1986) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Esteem) เป็นทักษะของบุคคลที่มองเห็นตัวเองในเชิงคุณค่าโดยรวม ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะมีแนวโน้มขาด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และวัดสมรรถนะของตนเองทางลบแทบทุกด้าน ไม่ว่าจะพยายาม มากเพียงใดมักจะคิดว่าตนเองล้มเหลว เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมักจะไม่มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความหวาดหวั่นในการสนทนาโต้ตอบ มักตกอยู่ใต้อิทธิพลของผู้อื่น และมีการควบคุมตนเองไม่ ค่อยได้ ดังนั้นผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงมีแนวโน้มที่จะยอมและคล้อยตามกลุ่ม การที่ยอมรับความเห็นของผู้อื่นโดยง่ายก็เพราะมักจะคิดว่าความเห็นของตนมีค่าน้อยกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงมักจะเป็นผู้นำในการสนทนา มีความเชื่อมั่น และคาดหวังในความสำเร็จที่จะได้รับ เป็นอย่างดีหากนำผู้ที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกันมาทำกิจกรรมร่วมกัน ผู้ที่มีการเห็นคุณค่า ในตนเองสูงจะเป็นผู้ที่ผูกขาดการสนทนาแต่ผู้เดียว

ลอเรนซ์ (Lawrence, 1987) ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง การที่บุคคลประเมินตนเองถึงความแตกต่างระหว่างคนที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบันกับคนที่อยากจะเป็น (Ideal Self) ซึ่งเป็นกระบวนการ ทางด้านอารมณ์ที่วัดได้จากการที่บุคคลเอาใจใส่ต่อความแตกต่างนี้ บุคคลซึ่งมีความแตกต่างในการ ประเมินมากจะมีความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำ ถ้าหากมีความแตกต่างน้อย จะมีความรู้สึกมีคุณค่าใน ตนเองสูง

บุคคลประเภทนี้มักจะใช้ทุกวิถีทางและใช้ความรุนแรงเพื่อที่จะทำให้ตนเองชนะ เป็นคนที่ติดสิ่งเสพติด เป็นคนที่ซึมเศร้าสิ้นหวังในชีวิต ทำให้เป็นคนเห็นแก่ตัวและมีความต้องการทางวัตถุสูง ขาดการตัดสินใจที่ดี ชอบปลัดวันประกันพรุ่ง เป็นคนที่ชอบฟังผู้อื่นอยู่เสมอ เป็นคนที่ขาดการเห็นคุณค่าในตนเอง เห็นว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า (เกียรตินิพนธ์ อมาตยกุล, 2540)

สรุปได้ว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self Esteem) หมายถึง การที่เยาวชนมีความรู้สึกเห็น คุณค่าของตนเองหรือมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง มีความซื่อสัตย์ มีความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน มีความคิดริเริ่ม มีทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อตนเอง มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหา และรับผิดชอบปัญหาที่จะเกิดตามมา เป็นคนที่คนอื่นรักและรักคนอื่น เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมตัวเอง นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน

2.3.2 ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง

เป็นที่ยอมรับกันว่าการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการปรับตัวทางอารมณ์สังคม และการเรียนรู้สำหรับเด็ก การเห็นคุณค่าในตนเองนับว่ามีค่าสูงยิ่งเพราะเป็น พื้นฐานของการมองชีวิต สมรรถนะทางด้านสังคมและอารมณ์เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง

บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะ สามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตสามารถยอมรับสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและ ท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวัง และความ กล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีความสุขสามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนา ได้อย่างดี (เกียรตวิธรรม อมาตยกุล, 2540) นอกจากนี้พบว่าผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพลังในการหลีกเลี่ยงปัญหารุนแรงในอนาคต ได้เป็นอย่างดี (Neuman, 1986) การเห็นคุณค่าในตนเองนี้เป็น ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองตามความเป็นจริงและมีความถ่อมตน (Bruno, 1983) การเห็นคุณค่า ในตนเองนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านสุขภาพจิต และสัมฤทธิ์ผล ทางการเรียนรู้ซึ่งมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่ ยืนยันว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับการเห็นคุณค่า ในตนเองมีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าคนที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจะมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงด้วยการ เห็นคุณค่าในตนเองเป็นคุณลักษณะที่สมควร ได้รับการส่งเสริมตั้งแต่เยาว์วัย

ดังนั้น การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นพื้นฐานของการมองชีวิต ความสามารถทางด้าน สังคมและอารมณ์ หากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามา ในชีวิตได้ สามารถยอมรับเหตุการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้ใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความหวังและมีความกล้าหาญ จะทำให้เป็นคนที่ประสบผลสำเร็จ มีความสุข สามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุขตามที่ตนปรารถนา

2.3.3 การสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และพัฒนา ให้เกิดขึ้นได้ จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ นักจิตวิทยาได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการเห็น คุณค่าในตนเองดังต่อไปนี้

คูเปอร์สมิธ (Cooper smith (1984); เฮอร์นีย์ (Gurney, 1988)) กล่าวว่าบุคคลสามารถ พัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. ได้รับการนับถือ การยอมรับ การได้รับการปฏิบัติตอบจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง
2. ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีผลให้บุคคลเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย และมีผลต่อสถานภาพและตำแหน่งในสังคม
3. มีการกระทำที่ได้รับการยอมรับว่าสอดคล้องกับค่านิยม และความปรารถนาของตน
4. ลักษณะการตอบสนองเมื่อได้รับการประเมิน

สุพัตรา ทาวงศ์ (2550) กล่าวถึงการพัฒนาคุณค่าในตนเอง ดังต่อไปนี้

1. การยอมรับความรู้สึกของบุคคลตามความเป็นจริง จะช่วยให้เขาสามารถถ่ายทอดความรู้สึกออกมา โดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้งและความรู้สึกปฏิเสธของบุคคล เป็นสิ่งที่ประ โยชน์ต่อการแสดงความรู้สึกของบุคคล ในขณะนั้น

2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญกับปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหาและให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงความสามารถ ในการแก้ปัญหา เนื่องจากบุคคลมีความคิดที่เหมาะสมเฉพาะวัยของเขา และมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เขาต้องเผชิญอยู่แล้ว นอกจากนี้ การให้โอกาสเขาได้ฝึกเลือกวิธีการแก้ปัญหาเองนั้น จะทำให้บุคคลค้นพบว่า ยังมีวิธีการที่เหมาะสมอีกหลายอย่างที่เขาคงจะเลือกใช้

3. ควรหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างกะทันหัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนในทันที และถ้าเป็นไปได้ ไม่ควรให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหันเกิดขึ้น

4. การมีตัวแบบที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญ เนื่องจากตัวแบบมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคคล ตัวแบบจึงควรมีความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ และให้กำลังใจว่าเขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ในการเผชิญปัญหาด้วยตัวเอง

5. ช่วยให้ผู้บุคคลพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้เขาได้ระบายความขุ่นมัว ซึ่งจะเปิดโอกาสให้เขาได้ค่อย ๆ เข้าใจความยุ่งยากในตนเอง ช่วยลดระดับความเครียดจากนั้นบุคคลจะค่อย ๆ ใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง

6. ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

7. สนับสนุนให้ผู้ใกล้ชิดมีความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้น และให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักจิตวิทยาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพอสรุปถึงความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองได้ดังนี้

1. การเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียน คิดแก้ปัญหาในทางบวก มองโลกในแง่ดี วิเคราะห์และยอมรับข้อดีข้อเสียของตัวเอง ไม่คิดเปรียบเทียบกับคนอื่น ตั้งเป้าหมายในชีวิตให้เวลา และให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่ ดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่นแข็งแรง อยู่เสมอ เลือกรับสื่อที่ดี มองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอทุกวัน

2. บทบาทของพ่อแม่ ผู้ปกครองในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับบุตรหลาน พ่อแม่ควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้ลูกเห็น พ่อแม่ควรอบรมเอาใจใส่บุตรหลานด้วยความเอื้ออาทร พ่อแม่ควรส่งเสริมให้ลูกเกิด “ปมเด่น” ตามความชอบความถนัดของเขา เปิดโอกาสให้ลูกแสดงออก พ่อแม่ควรปรับปรุงความสามารถในแต่ละด้านให้แก่ลูก พ่อแม่ควรพูดคุย รับฟัง สิ่งที่ลูกพูด

3. บทบาทของครูในการเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับนักเรียน ครูควรจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เข้าใจ ยอมรับ ความสามารถของนักเรียนแต่ละคน ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ครูควรกระตุ้นให้นักเรียนแสดงออกในทางที่เหมาะสม ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนได้เห็นและปฏิบัติตาม ครูควรจัดวิชากลุ่มสนใจไว้ในหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองชอบ ครูสร้างจิตสำนึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ครูควรให้กำลังใจ สำหรับนักเรียนที่ทำความดี ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน ครูเป็นผู้คอยชี้แนะ กระตุ้นให้เด็กเกิด การเรียนรู้ และเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการค้นคว้าเอกสารเกี่ยวข้องกับความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง และแนวทางการสร้างเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยพอสรุปคุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง

คุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง	เกียรติวรรณ อมาตยกุล, (2540)	ศุภัตรา ทาทงศ์ (2550)	Cooper smith (1984)
1.วิเคราะห์ และยอมรับความสามารถของตัวเอง	✓	✓	✓
2.รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง	✓	✓	✓
3.มีความเชื่อมั่นในตนเอง	✓	✓	✓
4.ตั้งเป้าหมายความสำเร็จให้ตนเอง	✓	✓	✓
5.กล้าแสดงออก	-	-	✓
6.เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม	-	-	✓

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

คุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเอง	เกียรติวรรณ อมาตยกุล, (2540)	ศุภัตรา ทางส์ (2550)	Cooper smith (1984)
7.คิดแก้ปัญหาในทางบวก	✓	✓	-
8.มองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ	✓	✓	✓
9.เลือกรับสื่อที่ดี	-	✓	-
10.เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	-	✓	-
11.ดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่น แข็งแรงอยู่เสมอ	✓	✓	-
12.ให้เวลา และให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่	✓	✓	-
13. มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	✓	✓	-
14. เคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น	✓	✓	-
15. ไม่คิดเปรียบเทียบกับคนอื่น	-	✓	-
จำนวน	10	13	7

จากตารางที่ 2.3 สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ประกอบด้วย การที่เยาวชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความเคารพและยอมรับตนเอง รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายความสำเร็จ สามารถปรับตัวเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ มีพัฒนาการทางความคิดที่มุ่งสร้างสรรค์ ให้โอกาสกับตนเองและผู้อื่น และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนากรอบความคิด

2.4.1 ความหมายของกรอบแนวคิด

Carol Dweck (2006) ได้ให้ความหมายของกรอบความคิด คือ กรอบของความคิดหรือแนวทางการคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ 1) กรอบความคิดที่จำกัด (fixed mindset) คือ คุณสมบัติพื้นฐานที่มีตั้งแต่ต้น เช่น ความฉลาดหรือ ความสามารถ มีลักษณะคงที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ 2) กรอบความคิดที่เติบโต (growth mindset) ที่มีพื้นฐานมาจากคุณสมบัติพื้นฐานสามารถพัฒนาได้จากความพยายามหรืออีกนัยหนึ่งคือ มนุษย์มีความแตกต่างกันในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นพรสวรรค์ตั้งแต่แรกเริ่ม ความถนัด ความสนใจหรืออารมณ์ และทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงและเติบโตขึ้นได้จากประสบการณ์ และการนำไปประยุกต์ใช้

Goldsten and Brooks (2007) ให้ความหมายของกรอบความคิด คือ สมมติฐานหรือสิ่งที่คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีอยู่ในตัวของบุคคลและบุคคลอื่นที่ส่งผลถึงพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ

ดังนั้นสรุปได้ว่า กรอบความคิด หมายถึง กรอบความคิดของบุคคลโดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง ทัศนคติ และประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้นๆ ซึ่งอิทธิพลต่อการแสดงออกของบุคคลในตอบสนองต่อสถานการณ์ ในบุคคลหนึ่งจะประกอบด้วย การพัฒนากรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ในหลายด้าน ในทางทฤษฎีกล่าวว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีการพัฒนากรอบความคิดที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 2 แบบ คือ การพัฒนากรอบความคิดจำกัด เป็นการพัฒนากรอบความคิดที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ยึดติดกับสิ่งที่ตนเองเป็น แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ถ้าได้รับการพัฒนาและการพัฒนากรอบความคิดเติบโต คือ การพัฒนากรอบความคิดที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

2.4.2 ประเภทของกรอบความคิด

กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่าสามารถเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้ ทั้งด้านเชาวน์ปัญญา ทักษะ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนานี้ สามารถเกิดขึ้นได้โดยอาศัยความพยายาม การเรียนรู้ และการฝึกฝน ทั้งนี้กรอบความคิดเติบโตจะนำไปสู่การจูงใจ ให้ผู้ที่มีกรอบความคิดประเภทนี้แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา (Murphy & Dweck, 2015) ในขณะที่ กรอบความคิดจำกัด เป็นความเชื่อที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า ไม่อาจเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ หรือหากพัฒนาได้ก็เกิดขึ้นเฉพาะในช่วงต้นของชีวิต เนื่องจากศักยภาพหรือ ความสามารถต่าง ๆ เป็นผลมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Dweck, 2006) อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากรอบความคิด

เติบโตและกรอบความคิดจำกัดจะเป็นความเชื่อที่แตกต่างกัน แต่ก็พบว่า แต่ละคนสามารถ มีกรอบความคิดต่อลักษณะหรือคุณลักษณะของตนเองในแต่ละด้านที่แตกต่างกันได้ (Yeager & Dweck, 2014) กล่าวคือ บางคนอาจมีกรอบความคิดเติบโตเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญา แต่อาจมีกรอบความคิดจำกัดเกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือทักษะทางดนตรีของตนก็เป็นได้

บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น รูปแบบการเรียนรู้ เป้าหมายในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายหรือเมื่อเกิดปัญหา และปฏิกิริยาเมื่อพบกับความล้มเหลว ซึ่งความแตกต่างของการตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ นี้ จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ การประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ทั้ง การเรียน การทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป (Yan, Thai, & Bjork, 2014)

บุคคลที่มีกรอบความคิดเติบโตมักจะให้ความสำคัญต่อการแสวงหาแนวความคิดใหม่ รวมทั้ง มีความพยายามและฝึกฝนตนเองไปสู่การพัฒนา เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ในขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัดมักมีความเชื่อว่า การใช้ความพยายามสะท้อนถึงการด้อยความสามารถ เพราะหาก เป็นผู้ที่มีความสามารถแล้วไม่จำเป็นต้องอาศัยความพยายามในการทำสิ่งต่างๆ (Chan, 2012) ด้วยเหตุนี้ ผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดจึงมักหลีกเลี่ยงที่จะใช้ความพยายามในการจัดการหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งมีความวิตกกังวลกับการพิสูจน์ว่า ตนเองมีคุณลักษณะที่ดีเพียงพอหรือไม่ หรือมีความสามารถ มากน้อย ซึ่งแตกต่างจากผู้ที่มี กรอบความคิดเติบโต ที่ไม่วิตกกังวลกับภาพลักษณ์เหล่านี้ (Murphy & Dweck, 2015) ปรากฏว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโต มักไม่ให้ความสำคัญต่อการพยายาม รักษาภาพลักษณ์ของตนมากนัก แต่จะให้ความสำคัญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่า

บุคคลที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันจะมีมุมมองต่อความพยายามแตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรม ตอบสนองต่อสิ่งท้าทายที่แตกต่างกันออกไปด้วย ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตมักมีการแสวงหาสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากมี ความเชื่อว่าการทำในสิ่งที่ท้าทายเป็นเสมือนโอกาสในการเรียนรู้ ขณะที่บุคคลที่มีกรอบความคิดจำกัด มีความเชื่อว่าสถานการณ์ที่ท้าทายเป็นเสมือนบททดสอบหรือเป็นการประเมินความฉลาดหรือความสามารถ ของตนเอง ดังนั้น จึงพยายามหลีกเลี่ยงความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงมีแนวโน้มในการแสวงหาเฉพาะสิ่งที่ย่างๆ และจะหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด ทั้งนี้ ในการที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่มีความท้าทายได้ดีนั้น ต้องมีแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถเอาชนะอุปสรรคได้ Miele, Son, and Metcalfe (2013) ได้เสนอแนะว่า เด็กมักมีการใช้กรอบความคิด เกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาของตนในการสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ การศึกษาของ Yan, Thai, and Bjork (2014) ยังแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีกรอบความคิด

แตกต่างกันจะมีลักษณะแรงจูงใจที่แตกต่างกัน กล่าวคือ คนที่มีกรอบความคิดเติบโต จะมีแรงจูงใจภายใน ขณะที่ผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด จะมีแรงจูงใจภายนอกเป็นตัวผลักดันพฤติกรรม เช่น รางวัล เป็นต้น และจากผลการศึกษาของ King (2002) ยังแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโต มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวที่เหมาะสม ขณะที่กรอบความคิดจำกัด มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวที่ไม่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ลักษณะที่แตกต่างกันของผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตและผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัดจะแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีกรอบความคิดแตกต่างกันเมื่อพบกับสิ่งท้าทาย หรือ อุปสรรคจะมีมุมมองและการแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน รวมถึงมีความพยายามแตกต่างกันออกไป อีกทั้งเมื่อพบกับคำวิพากษ์วิจารณ์หรือเมื่อเห็นว่าผู้อื่นประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีกรอบความคิดเติบโตจะมีมุมมองและการแสดงออกที่แตกต่างจากผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด

2.4.3 ความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิด

การพัฒนากรอบความคิดเป็นกรอบทางความคิดที่ทำให้บุคคลมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกัน (Carol Dweck, 2006) สังเกตได้จากสภาวะปกติ บุคคลบางคนอาจจะสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากกว่าคนอื่นได้ รวมทั้งมีความสามารถในการใช้มุมมองที่กว้างขึ้น กล่าวคือ บุคคลที่มีมุมมองที่กว้างจะสามารถ เข้าใจในมุมมองที่ต่างออกไปจากบุคคลที่มีมุมมองแคบเนื่องจากบุคคลที่มีมุมมองที่แคบ มักจะตีความหมายในสิ่งที่นอกเหนือจากความเข้าใจของตนเองเป็นความขัดแย้งหรือความไม่ถูกต้อง และทำให้บุคคลสามารถมองเห็นสิ่งเดียวกันภายในกรอบเดียวกันได้ แต่การตีความหมายอาจจะแตกต่าง ซึ่งสามารถปรับวิธีการคิดให้สามารถมองในหลายมิติได้ ดังจะเห็นได้จาก ตารางแสดงความแตกต่าง ระหว่างกรอบความคิดที่จำกัดและกรอบความคิดที่เติบโต

กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และยังมีความสำคัญต่ออารมณ์และสุขภาพจิต ของมนุษย์อีกด้วย การศึกษาของ King (2012) ปรากฏว่า นักเรียนที่มีความเชื่อว่า เขาว่าปัญญาของตนไม่สามารถ เปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นลักษณะของกรอบความคิดจำกัด มีความสัมพันธ์กับการมีอารมณ์ทางลบ เช่น รู้สึกแยเมื่อกู่ ในชั้นเรียนและแสดงอารมณ์ทางลบในโรงเรียน เช่น อารมณ์เสีย เป็นต้น ผู้ที่มีกรอบความคิด เติบโตมีลักษณะอาการทางจิตเวช เช่น ภาวะซึมเศร้า น้อยกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดจำกัด กรอบความคิดเติบโตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน ไม่ใช่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพจิตและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบันแนวคิดเรื่อง กรอบความคิดเติบโตกำลังมีบทบาทอย่างมากในภาคธุรกิจ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการภายในองค์กร การผลิตสินค้า และยังรวมไปถึงการโฆษณาสินค้า หรือบริการอีกด้วย Murphy and Dweck (2015) ได้สรุปว่า กรอบความคิดมีอิทธิพลต่อวงการธุรกิจ โดยเฉพาะผู้จัดการฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า สินค้า รวมถึงเครื่องหมายการค้า ดังนั้นควรศึกษาและให้สำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยวิเคราะห์ถึง กรอบความคิดของผู้บริโภคเพื่อให้ได้แนวทางการผลิตสินค้าและโฆษณาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

กรอบความคิดมีอิทธิพลต่อการบริโภคของคน พ่อแม่ที่มีกรอบความคิดเติบโตมักจะมีการเลือกสินค้าที่มี ลักษณะส่งเสริมให้ลูกมีกรอบความคิดเติบโต พ่อแม่ที่มีกรอบความคิดเติบโต เกี่ยวกับการควบคุมตนเอง มีแนวโน้มที่จะเลือกสินค้าและมีพฤติกรรมที่จะช่วยให้ลูกพัฒนาการควบคุมตนเองด้วย (Cheng & Yeung, 2010) นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับการพิจารณากรอบความคิดจะทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการโฆษณาให้ดีขึ้นได้ โดยพบว่า ในคนที่มีกรอบความคิดจำกัด การโฆษณาที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บริโภคจะมีลักษณะที่พึงปรารถนา สำหรับคนอื่น หากเลือกซื้อสินค้า เป็นรูปแบบการโฆษณาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการโฆษณาด้วยการเปลี่ยนเจตคติที่มีต่อสินค้าให้เน้นความสำคัญไปที่การพัฒนาตนเอง (Park & John, 2012) ซึ่งความแตกต่างนี้ Murphy and Dweck (2015) ได้อธิบายว่า คนที่มีกรอบความคิดจำกัดจะมองหาสินค้าหรือยี่ห้อที่แสดงถึงภาพลักษณ์ที่ดีหรือ มีความสามารถ ในขณะที่คนที่มี กรอบความคิดเติบโต มักจะมองหาสินค้าที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของตนเองคือ นำไปสู่การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ หรือการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการโฆษณา จึงควรพิจารณาถึง ความแตกต่างของกรอบความคิดของผู้บริโภค เมื่อต้องการสร้างการโฆษณาสินค้าใหม่ ๆ

จะเห็นได้ว่า กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้าน กระบวนการ เรียนรู้ การจัดการปัญหา บุคลิกภาพ และการปรับตัว ดังนั้น กรอบความคิดเติบโต จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ อันนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิตต่อไป

2.4.4 ขั้นตอนการปรับกรอบความคิดเติบโตเพื่อพัฒนาศักยภาพ

คำศัพท์ที่นำมาใช้กันบ่อยขึ้นในแง่วิธีการสร้างแรงจูงใจและวิธีพัฒนาตนเอง โดยคำว่า Mindset หรือ “กรอบความคิด” นั้นมีความหมายลึกซึ้งกว่าคำว่า “ความเชื่อ (Belief)” ทั่วไป เพราะ Mindset คือ “ความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรม”

Carol Dweck (2006) เชื่อว่า คนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีกรอบความคิด (Mindset) คนละแบบกับคนทั่วไป โดยคนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมี Mindset แบบ Growth Mindset (กรอบแนวคิดแบบเปิดกว้าง) พวกเขาเชื่อว่าตัวเองสามารถพัฒนาในทักษะต่างๆ ที่ตัวเองบกพร่องได้ ในขณะที่คนทั่วไปกลับมี Mindset แบบ Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบปิดตาย) โดยมี

ความเชื่อว่าคนเรามีทักษะที่จำกัด ไม่สามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้แล้ว ซึ่งจริงแล้วความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เราคือต้องการความปลอดภัย จึงเป็นเรื่องธรรมชาติที่เราจะอยากอยู่ในที่ที่เคยชิน ไม่อยากจะเสี่ยง แต่สำหรับคนทำงานแล้วการมี Growth Mindset ก็จะทำให้เรามีแนวโน้มที่จะหาวิธีพัฒนาตนเองได้คืบขึ้นนั่นเอง ซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. ฟังเสียง Mindset

ขั้นตอนแรกของการปรับกรอบความคิด (Mindset) ก็คือ เราต้องรู้ก่อนว่ากรอบความคิด (Mindset) ของเรานั้นเป็นแบบไหน ลองคิดดูว่าถ้า Mindset เป็นคนคนหนึ่งที่อยู่ในหัวของเรา เขาจะพูดกับเราอย่างไร ถ้าต้องเผชิญกับงานใหม่ที่ท้าทาย Mindset จะพูดกับเราว่า “จะทำได้หรือ” “เก่งพอหรือเปล่า” “ถ้าพลาดนี่น่าอายนะ” คอยสังเกตและฟังเสียงต่างๆ ในหัวให้ดีถ้าคำพูดในหัวออกมาในทำนองนี้บ่อยๆ ก็มีแนวโน้มว่าจะเป็นคนที่มี Fixed Mindset ซึ่งจะทำให้ไม่กล้าพัฒนาตนเอง และมันอาจทำให้อาชีพการงานถึงทางตันได้ง่ายๆ

2. เลือกที่จะฟัง Growth Mindset

เมื่อเรารู้แล้วว่า Mindset ของเราเป็นอย่างไร ขั้นตอนต่อมาคือ หาสาเหตุให้ได้ว่าสิ่งที่ทำให้เรารู้สึกไม่มั่นใจในตัวเองเมื่อต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทายต่างๆ ถ้าหาพบแล้วก็ขึ้นอยู่กับ การตีความของเราแล้วว่า เราจะมองสิ่งนั้นเป็นอุปสรรคที่จะทำให้เราพลาดทำต้องหลีกเลี่ยง หรือมองเป็นโอกาสที่ทำให้เราได้พัฒนาตนเองให้มีทักษะใหม่ๆ ถ้าเราเลือกอย่างแรกนั่นคือเราใช้ Fixed Mindset แต่ถ้าเราเลือกอย่างหลังเรากำลังก้าวเข้าสู่การใช้ Growth Mindset

3. เถียงกลับ

กรอบความคิด (Mindset) เป็นสิ่งที่ติดตัวเรามา การจะปรับเปลี่ยนให้ได้ใน ความพยายามครั้งแรกนั้นเป็นไปได้ยากมาก Fixed Mindset ที่อยู่ในหัวเราจะคอยมาพูดกับเราตลอดเวลา วิธีการจัดการก็คือการเถียงกลับไป เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ท้าทาย Fixed Mindset จะส่งเสียงมาหาเรา ให้เราตอบกลับเสียงนั้นไปด้วย Growth Mindset เช่น

3.1 Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: แน่ใจหรือว่าจะทำงานนี้ได้ บางทีความสามารถของเราไม่น่าจะถึงหรือเปล่า

3.2 Growth Mindset ตอบกลับไปว่า: ก็ไม่แน่ใจเหมือนกันว่าจะทำได้ไหม แต่ถ้าเราพยายามก็น่าจะเรียนรู้ได้นะ

3.3 Fixed Mindset ในหัวบอกว่า: ถ้าพลาดละ น่าอายนะ

3.4 Growth Mindset ตอบกลับ: ไม่มีใครไม่เคยทำพลาด เราเรียนรู้จากมันได้

4. ลงมือทำ

เป้าหมายสำคัญของการเปลี่ยน Mindset ไม่ใช่แค่ให้เราเปลี่ยนความคิดแต่ต้องส่งผลถึงพฤติกรรมด้วย สิ่งที่ทำให้เราติดอยู่กับ Fixed Mindset เป็นเพราะว่าความไม่กล้าที่จะออกจาก Comfort Zone เมื่อเราเปลี่ยนเสียงของ Growth Mindset ให้เป็นพฤติกรรมได้ เรารู้สาเหตุว่าอะไรที่เราบกพร่องทำให้เราไม่มั่นใจ เราก็หาวิธีฝึกฝนในเรื่องนั้นๆ เราก็จะสามารถขยาย Comfort Zone ของเรามากขึ้นได้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองเราก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

5. ยังทำไม่ได้ ไม่ใช่ "ทำไม่ได้"

ในหลายเรื่องเราก็ต้องยอมรับว่า แค่คิดแล้วลงมือทำเลยนั้นอาจจะยังไม่ประสบผลสำเร็จได้ทันทีอย่างที่คิด เมื่อทำแล้วผิดพลาดอาจจะยิ่งตอกย้ำแล้วพาเรากลับไปอยู่ Fixed Mindset อีกครั้ง สิ่งที่เราจะทำได้เมื่อการเปลี่ยนแปลงของเรายังไม่ประสบผลสำเร็จก็คือ บอกตัวเองว่าคุณสมบัติในตอนนั้นของเรายังไม่ถึง ยังทำไม่ได้ เราแค่ยังทำไม่ได้ไม่ใช่ว่าเราทำมันไม่ได้โดยการเติมคำว่ายังเข้าไป Fixed Mindset จะช่วยเปลี่ยน Mindset ของเราให้กลายเป็น Growth Mindset ได้ ตัวอย่างเช่น เราทำไม่ได้ จะทำให้เราหยุดพัฒนาตนเองเป็น Fixed Mindset แต่ถ้าเราพูดว่าตอนนี้ยังทำไม่ได้ โดยนัยของมันแล้วหมายความว่ามันจะมีโอกาสทำได้ในอนาคต นั่นคือ Growth Mindset

จากงานวิจัยของ Blackwell, Trzesiewski & Carol Dweck (2007) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมโยงกับความฉลาดและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก โดยบางกลุ่มนักเรียนเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เชื่อว่าความฉลาดสามารถเปลี่ยนได้ กลุ่มที่ 2 เชื่อว่าความฉลาดไม่สามารถเปลี่ยนได้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มที่มีความเชื่อแบบ Growth Mindset นั้นมีผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สูงกว่ากลุ่มที่มี Fixed Mindset อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเด็กที่มี Growth Mindset มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จทางการเรียนมากกว่าเด็กที่มี Fixed Mindset

2.4.5 การพัฒนากรอบแนวคิดเติบโต

กรอบความคิดเติบโตมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการศึกษาและการเรียนรู้ การปรับตัว สุขภาพจิต รวมถึงการพัฒนาสินค้าและบริการในภาคธุรกิจอีกด้วย ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต จึงนับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งที่จะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้ การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดในปัจจุบันมีหลากหลายวิธีการที่มีประสิทธิภาพ วิธีการที่ใช้กัน อย่างแพร่หลายวิธีการหนึ่งคือ การให้ข้อมูลหรือความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมอง รวมถึงความสามารถของสมองในการพัฒนาและจัดระบบใหม่ อันเป็นผลมาจากการใช้ความพยายาม และการฝึกฝน

การทำงานอย่างหนัก โดยข้อมูล หรือความรู้นี้จะเน้นถึงข้อค้นพบทางประสาทวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาเขาวงกตปัญญาผ่านการเรียนและการฝึกฝน

การศึกษาในองค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยหลัก ในการเปลี่ยนแปลงและจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดนั้น ขึ้นอยู่ที่ทัศนคติหรือกรอบความคิดของคนในองค์กรนั้นจะมีความคิดที่จะปรับตัวหรือมีความคิดจะปฏิบัติตนตามการเปลี่ยนแปลงอย่างไร อย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่มักจะเกิดความเคยชินในสิ่งที่ทำอยู่ จึงไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลงและต่อต้านสิ่งใหม่ๆ ซึ่งทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ช้าหรือต้องหยุดชะงัก ดังนั้นหากองค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรสามารถเปลี่ยนทัศนคติหรือเปิดโลกทัศน์ให้ กว้างขึ้นน่าจะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยของค์กรได้ (วิโรจน์ ประสิทธิ์วรนนท์, 2550) ดังนั้นการพัฒนากรอบความคิดเติบโต จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นอกจากที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงกับ ตัวเองได้ บุคคลอื่นสามารถเปลี่ยนแปลงให้ได้เช่นกัน เนื่องจากกรอบความคิดนั้นเป็นเรื่องของความคิด ดังนั้นในการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้ความคิดในการเปลี่ยนแปลง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงวิธีการเกิดกรอบความคิดเติบโต และการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเติบโต

กรอบความคิดเติบโต	สาเหตุของการเกิด	ผลที่เกิดจากกรอบความคิดเติบโต	วิธีการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเติบโต
การทำงานจะสำเร็จได้ เพราะตัวเอง	วัยเด็กได้ความไว้วางใจจากครู ให้รับผิดชอบทำงานคนเดียว และทำได้ประสบความสำเร็จ	การทำงานไม่ไว้วางใจให้ผู้อื่นทำงานเป็นทีมได้	เปลี่ยนแปลงด้วยการทำงานเป็นทีมจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เราสามารถเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดเติบโตได้โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง พิจารณากรอบความคิดเติบโตของตนเองว่ามีอะไรบ้าง ทั้งในทางบวก และทางลบ ตัวอย่างเช่น กรอบความคิดเติบโตของตนเองในทางบวก คือ การมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ เป็นต้น กรอบความคิดทางลบ คือ การไม่ชอบตัวเลข การไม่ชอบทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ขั้นตอนที่สอง พิจารณากรอบความคิดทางลบว่าส่งผลไม่ดีต่อตัวเองอย่างไรบ้าง นำกรอบความคิดเติบโตทางลบมาพิจารณา ตัวอย่างเช่น การไม่ชอบตัวเลข ส่งผลไม่ดีต่อตัวเรา คือ การที่ไม่ ชอบจะทำให้ทำงานหรือเรียนรู้เรื่องเกี่ยวกับตัวเลขได้ไม่ดี เป็นต้น จากนั้นจึงทบทวน ในทางบวกที่ตรงข้ามกับทางลบอย่างค่อยเป็นค่อยไป และพิจารณาว่าชุด แนวคิดทางบวก มีประโยชน์อะไรกับตัวเอง และพยายามปรับกรอบความคิดเติบโตนั้นเป็นกรอบความคิดเติบโต ใหม่ของตัวเอง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการมีกรอบความคิดเติบโตจะช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล การพัฒนาศักยภาพจากการมีกรอบความคิดเติบโตยังมีข้อจำกัดอยู่ เนื่องจากจะพัฒนา ได้ตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคลเท่านั้น (Dweck, 2006) แม้จะเป็นเช่นนั้น ก็นับว่าการเปลี่ยน ไปสู่กรอบความคิดเติบโตเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ที่จะช่วยให้มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนได้อย่าง คุ่มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในอนาคตต่อไป

จากการค้นคว้าเอกสารเกี่ยวข้องกับความหมายของการพัฒนากรอบความคิด ความสำคัญของการพัฒนากรอบความคิด ประเภทของกรอบความคิด ขั้นตอนการปรับกรอบความคิด เติบโตเพื่อพัฒนาศักยภาพ และแนวทางการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ผู้วิจัยพอสรุปคุณลักษณะ กรอบความคิดเติบโต ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.5 แสดงผลการวิเคราะห์คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน

คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโต ของเยาวชน	Carol Dweck (2006)	Goldsten and Brooks (2007)	Blackwell, Trzesiewski & Carol Dweck (2007)	Yan, Thai, and Bjork (2014)	Murphy & Dweck, (2015)
1. มีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
2. สนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหา ประสบการณ์ใหม่ๆ	✓	-	✓	✓	✓
3. บอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ ลงมือปฏิบัติ	✓	-	-	✓	✓

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโต ของเยาวชน	Carol Dweck (2006)	Goldsten and Brooks (2007)	Blackwell, Trzesiewski & Carol Dweck (2007)	Yan, Thai, and Bjork (2014)	Murphy & Dweck, (2015)
4.หาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของ ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
5.แสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของ ตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
6.กล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่าง สร้างสรรค์	✓	-	✓	-	✓
7.สนุกในความพยายามของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
8.ตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี					
9.ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
10.ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหา อย่างมั่นใจ	✓	-	-	✓	✓
11.พยายามหาวิธีแก้ปัญหามาเมื่อมี อุปสรรคเกิดขึ้น	✓	-	-	✓	✓
12.นำความรู้และประสบการณ์ไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	✓	-	-	-	✓
13. ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม	✓	-	-	-	✓
14.มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับ อนาคตข้างหน้า	✓	✓	-	-	-
15.สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง มีความสุข	✓	✓	-	-	-
จำนวน	15	7	7	9	12

จากตารางที่ 2.5 สรุปได้ว่า คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน ประกอบด้วย การที่เยาวชนมีค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวัง และทัศนคติทางบวก มีพื้นฐานความพยายามในการพัฒนาความสามารถ ปรับตนเองให้เข้ากับสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ สนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ แสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง สามารถมองอนาคตของตนเอง มีแรงจูงใจภายในมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาของ บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2557) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผล เนื้อหาหลักสูตร สำหรับนำเสนอผลงาน และผลการประเมิน หลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์; ณภัทร วุฒิวงสา; ภรภัทร ชูแซ และปิยวุฒิ ศิริมงคล (2559) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรม ผลการวิจัยที่สำคัญ พบว่า 1) พนักงานโรงแรมมีระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานและรายได้ แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา 2) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญแต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเห็นคุณค่าในตนเองต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งกรณีควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคล

ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม (2559) ศึกษากรอบความคิดเติบโต แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า กรอบความคิดเติบโต เป็นความเชื่อของมนุษย์ที่มีต่อลักษณะและคุณลักษณะของตนเองว่า สามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ การศึกษากรอบความคิดในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า กรอบความคิดเติบโต มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การมีกรอบความคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้มีคุณลักษณะ แตกต่างกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทัศนคติที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึงความสามารถ

ในการปรับตัว ดังนั้น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของสมองและการพัฒนาได้ของสมอง รวมถึงการให้คำชมเชยในความพยายามเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดจำกัดให้เป็นกรอบความคิดเติบโต

จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ที่มี 6 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กระบวนการ ดำเนินการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม และการวัด และการประเมินผล หลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความสอดคล้องกันทั้งองค์ประกอบ ภายใน และแผนการจัดการจัดกิจกรรม เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เสริมสร้างจิตสาธารณะ มีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะให้นักศึกษา

Mihaela (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการเจริญเติบโตของวัยรุ่น (The Effects of the Growth Environment on The Adolescents' Self-Esteem, General Intelligence and Emotional Intelligence) ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่าง 2 ประเภท วัยรุ่นที่มาจากครอบครัวปกติ มีการเห็นคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าวัยรุ่นที่มาจากสถาบันการอุปการะเลี้ยงดู

การศึกษาของ Muller and Dweck (1998) เกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดกรอบความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนแก้ปัญหาที่ไม่ยากนัก แล้วชมเชยนักเรียนกลุ่มหนึ่งในความสามารถ ส่วนอีก กลุ่มหนึ่งชมเชยในความพยายาม จากนั้นจึงให้แก้ปัญหาที่มีความยากมากขึ้นอีกครั้ง ผลการทดลองปรากฏว่า นักเรียนกลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความสามารถจะนำความผิดพลาดมาเป็นสิ่งสะท้อนว่าตนขาดความสามารถ และเมื่อให้แก้ปัญหาในชุดต่อมา ปรากฏว่าความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ในขณะที่กลุ่มที่ได้รับคำชมเชยในความพยายามกลับ พบว่า นักเรียนมีทัศนคติต่อความยากว่า เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าต้องใช้ความพยายามมากขึ้น ซึ่งเมื่อแก้ปัญหาในชุดต่อมาก็พบว่าสามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

การศึกษาของ Gunderson et al. (2013) ปรากฏว่า ประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงกรอบความคิดของเด็กได้ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้มีความพยายามในการเปลี่ยนกรอบความคิดโดยการพัฒนาระบบการให้รางวัลเมื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือ Brain points ซึ่งเป็นระบบการให้รางวัลสำหรับความพยายามและการเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหา โดยการแก้ปัญหาไม่เป้าหมายเพื่อการเรียนรู้มากกว่าที่จะเป็นเป้าหมายเพื่อประเมินศักยภาพ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า Brain points มีประสิทธิภาพในการเปลี่ยนกรอบความคิดให้เป็นกรอบ

ความคิดเติบโตได้เป็นอย่างดี จะเห็นได้ว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีกรอบความคิดของบุคคล คือ คำชมเชยและการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาได้ของสมอง ดังนั้นการปลูกฝังให้เด็กมีกรอบความคิดเติบโต โดยการให้คำชมเชยที่เหมาะสม และการให้ความรู้ที่สมองสามารถพัฒนาได้ จึงถือเป็นแนวทางที่จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งการเรียน การดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคต

จากการวิจัยที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเด็นหลักการศึกษาการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มุ่งให้เยาวชนเห็นคุณค่าในตนเองและสามารถพัฒนากรอบแนวคิดเติบโตของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ที่จะสามารถสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง พัฒนาศักยภาพกรอบแนวคิดเติบโตของเยาวชน ตรงกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน และประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสม และประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 พื้นที่ทำการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 พื้นที่ทำการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิจัยในพื้นที่สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ซึ่งผู้วิจัยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของเยาวชน ผู้ปกครอง และบริบทของสังคมกลุ่มเป้าหมาย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.2.1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.1.2 ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.1.3 เยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 475 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.1.4 ผู้ปกครองของเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 475 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

3.2.2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.2.2 ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.2.2.3 เยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 217 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงในพงษ์ศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546)

3.2.2.4 ผู้ปกครองของเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 217 คน โดยการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (1970 อ้างถึงในพงษ์ศรี วาณิชย์ศุภวงศ์, 2546)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ของ Ornstein and Hunkins (1998) และศิริชัย กาญจนวาสี (2552) การฝึกอบรมเยาวชน ของ Wexley & Latham (1991) การเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Cooper smith (1984) และการพัฒนากรอบความคิดเติบโต ของ Carol Dweck (2006) ประกอบด้วย

3.3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม เกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.3.3 แบบสอบถามผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม เกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการให้คะแนนของระดับประสิทธิผล คือ

5	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับมาก
3	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับน้อย
1	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์แปลคะแนนระดับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP แต่ละข้อของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนของมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ประสิทธิผล ระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ดังตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละฉบับ

ประสิทธิผลของแบบสอบถาม การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Alpha Coefficient)
1. ฉบับผู้ปกครอง	0.987
2. ฉบับเยาวชนผู้เข้ารับฝึกอบรม	0.984

3.4 การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า “การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีกระบวนการที่มีความเหมาะสม และมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด” ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมฝึกอบรมเยาวชน การเห็นคุณค่าในตนเอง การพัฒนากรอบความคิด ทั้งที่เป็นเอกสารตีพิมพ์และเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาและสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชนตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ผู้ปกครองเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP

3.4.2 การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน และทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน กำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive random sampling) เกี่ยวกับความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยผู้วิจัยได้เตรียมชุด สัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ และมีกำหนดขั้นตอนการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.4.3 การสอบถามความคิดเห็น กับผู้ปกครองเยาวชน จำนวน 10 คน และเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เกี่ยวกับประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านกรอบแนวคิดเติบโต และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาแยกเป็นประเด็นการสัมภาษณ์ และตีความหมายของข้อมูลที่ได้ตามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis) ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล เพื่อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเหตุผล ในประเด็นที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

3.5.2.1 วิเคราะห์ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง จากทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เพื่อสังเคราะห์เนื้อหากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน

3.5.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

3.6.1.1 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

3.6.2.1 หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

3.6.2.2 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความเหมาะสม และประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 3 คน ทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชนตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำนวน 3 คน และการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากการสอบถามความเห็นของผู้ปกครองเยาวชน จำนวน 217 คน และเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 217 คน ได้ข้อค้นพบที่ผู้วิจัยจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 ความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน

4.2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน

4.1 ความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยทั่วไปการฝึกอบรมเยาวชนเป็นการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติในทางที่ถูกต้องให้กับผู้เยาวชนเข้ารับการฝึกอบรม โดยอาศัยกระบวนการบริหาร โครงการฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งระยะเวลาก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม หลังฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดแนวทางการบริหาร โครงการ การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม ที่มีลักษณะของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่เหมาะสม ตลอดจนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ให้

ข้อมูลความเห็นถึงความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในแต่ละด้านดังนี้

4.1.1 ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตร

4.1.1.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 กล่าวว่า “จากการพิจารณาหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ทั้งในส่วนของส่วนนำตั้งแต่ความนำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะที่สำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และสัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม และรายละเอียดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดดีแล้ว หากแต่สำหรับวัตถุประสงค์ ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายที่มุ่งให้เกิดกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่เน้นแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2 กล่าวว่า “ตัวหลักสูตรจำเป็นต้องระบุ Output Outcome จากการสังเกตพฤติกรรมเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 กล่าวว่า “การวางแผนการบริหารหลักสูตรที่กำหนดไว้ในเอกสารหลักสูตรมีครบหมดแล้ว เพียงต้องไล่เรียงลำดับก่อน-หลัง โดยการกำหนดประสิทธิผลของการจัดฝึกอบรมที่ปรากฏจากการสังเกตพฤติกรรม และเขียนรายละเอียดของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดกับเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม”

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ทัศนะความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตร ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ดำเนินการวางแผนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ในเอกสารหลักสูตรมีครบแล้ว ตั้งแต่ความนำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะที่สำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และสัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม และรายละเอียดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร เป็นต้น และเพื่อเสริมให้ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับวัตถุประสงค์จำเป็นต้องระบุเป้าหมายที่มุ่งให้เกิดกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่เน้นแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน อีกทั้งตัวหลักสูตรจำเป็นต้องระบุ Output Outcome จากการสังเกตพฤติกรรมเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน”

4.1.1.2 กลุ่มทีมงาน

ทีมงาน คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีการกำหนดวิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สักส่วนระยะเวลา เนื้อหากิจกรรม ในแต่หน่วยการเรียนรู้ไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ไว้เหมาะสม”

ทีมงาน คนที่ 2 กล่าวว่า “ผู้อำนวยการของเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และพยายามมุ่งเน้นกิจกรรมที่ ส่งเสริมแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่ละกิจกรรม”

ทีมงาน คนที่ 3 กล่าวว่า “จะมีการประชุมชี้แจง รายละเอียดแต่ละประเด็น เช่น สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรมแบบองค์รวม และวางแผนงานส่วนต่างๆ และกำหนด ผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรม”

สรุปได้ว่า ทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีการประชุมชี้แจง รายละเอียดแต่ละประเด็น เช่น กำหนดวิสัยทัศน์ สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สักส่วนระยะเวลา เนื้อหากิจกรรมในแต่หน่วยการเรียนรู้ไว้ในหลักสูตร ฝึกอบรมเยาวชน ไว้เหมาะสม”

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญและทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการวางแผน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตรได้ว่า ซึ่งสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารหลักสูตร คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สักส่วนระยะเวลาเข้ารับการ อบรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรมแบบองค์รวม และ กำหนดรายละเอียดของเนื้อหาในหลักสูตรไว้เหมาะสม

4.1.2 ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร

4.1.2.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 กล่าวว่า “สำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมในกระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตารางกิจกรรมฝึกอบรม ตามแผนภูมิ โครงสร้างหลักสูตรของการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และได้กำหนดรายละเอียดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ แนวทาง กระบวนการพัฒนา การ กำหนดคุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม วิธีการประเมินแบบกว้าง และจำนวนชั่วโมงไว้ดีแล้ว แต่ยังคงขาดความชัดเจนของการกำหนดรายละเอียดการดำเนินงาน ซึ่งอาจต้องไประบุไว้ใน

ภาคผนวก หรือจัดคู่มือปฏิบัติฝึกอบรม และหากมีไว้ควรขยายผลสู่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ให้การฝึกอบรมเยาวชน”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2 กล่าวว่า “กิจกรรมแต่ละกิจกรรม ควรระบุตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมตามแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยเยาวชนผู้ฝึกอบรมจะมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนที่เกิดกับเยาวชนเอง”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 กล่าวว่า “จากตารางแผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมของ SMART-i CAMP ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรมที่เยาวชนจะเข้าร่วมฝึกอบรม ทั้ง 60 ชั่วโมง โดยเฉพาะการกำหนดวิธีการวัดและประเมินจำเป็นต้องเพิ่มความเข้มข้นเรื่องแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง”

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ทัศนะความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตารางกิจกรรมฝึกอบรมตามแผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรของการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และทางสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดรายละเอียดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ แนวทาง กระบวนการพัฒนา การกำหนดคุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม วิธีการประเมินแบบกว้าง และหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรมที่เยาวชนจะเข้าร่วมฝึกอบรม ทั้ง 60 ชั่วโมงไว้ดีแล้ว และเพื่อเสริมให้ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดวิธีการวัดและประเมินจำเป็นต้องเพิ่มความเข้มข้น ระบุตัวชี้วัดที่สะท้อนพฤติกรรมตามแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ระบุไว้ในภาคผนวก เป็นต้น”

4.1.2.2 กลุ่มทีมงาน

ทีมงาน คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดรายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เช่น ตารางกิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้”

ทีมงาน คนที่ 2 กล่าวว่า “แหล่งเรียนรู้ จะมีการเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามสถานที่จัดฝึกอบรมเยาวชนที่ส่งเสริมกระบวนการของกิจกรรมฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม ส่วนบุคลากรจะมีทีมงานประจำส่วนหนึ่ง และใช้บุคลากรจากในพื้นที่ส่วนหนึ่ง”

ทีมงาน คนที่ 3 กล่าวว่า “เราได้กำหนดตารางกิจกรรมที่ส่งเสริมแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละหน่วย และรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน แต่ในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติวิทยากร จะระบุไว้ในคู่มือการจัดฝึกอบรม”

สรุปได้ว่า ทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดรายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เช่น ตารางกิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามสถานที่จัดฝึกอบรมเยาวชนที่ส่งเสริมกระบวนการของกิจกรรมฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม และสำหรับแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมและการกำหนดคุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมไว้เหมาะสม ส่วนคุณสมบัติวิทยากร ได้ระบุไว้ในคู่มือการจัดฝึกอบรม”

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญและทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดรายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เช่น ตารางกิจกรรมฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ สำหรับแหล่งเรียนรู้จะมีการเปลี่ยนหมุนเวียนไปตามสถานที่จัดฝึกอบรมเยาวชนที่ส่งเสริมกระบวนการของกิจกรรมฝึกอบรมแต่ละกิจกรรม ส่วนบุคลากรจะมีทีมงานประจำส่วนหนึ่ง และใช้บุคลากรจากในพื้นที่ส่วนหนึ่ง

4.1.3 ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร

4.1.3.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 กล่าวว่า “ในส่วนของกำกับการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร ของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เมื่อพิจารณาการติดตาม ประเมินการจัดกิจกรรม ทางสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางในการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าการร่วมกิจกรรมต่างๆของเยาวชน แต่ละหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งยังได้กำหนดเครื่องมือประเมินวิทยากรโดยผู้บริหารสถาบัน เครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่าย โดยผู้ปกครอง และแนวทางการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงานไว้เรียบร้อยแล้ว หากแต่ขั้นตอนการประสานงาน อำนวยความสะดวก และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน และเครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง ยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2 กล่าวว่า “เมื่อต้องการรู้ว่าเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรม มีพฤติกรรม โดยใช้ผู้ติดตามพฤติกรรมของเยาวชนแต่ละคน หรืออัตราส่วน 1:3 คือ ผู้ติดตามพฤติกรรม การพัฒนาแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ตามรายละเอียดคำอธิบายที่เป็นมาตรฐานเชิงพฤติกรรม ทั้งนี้ครูผู้ฝึกอบรมมีโอกาสน้อยกว่าโดยใช้ผู้ติดตามพฤติกรรมเฉพาะ”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 กล่าวว่า “กระบวนการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรอาจยังไม่ได้ระบุไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ในลักษณะแผนงานการบริหารทีมงานผู้ฝึกอบรม ทั้งการกำหนดการประชุม เครื่องมือ

ประเมินวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม เครื่องมือประเมินกิจกรรมแต่ละหน่วยโดยผู้ปกครอง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน”

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ทัศนะความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางในการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าการร่วมกิจกรรมต่างๆของเยาวชน แต่ละหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งยังได้กำหนดเครื่องมือประเมินวิทยากร โดยผู้บริหารสถาบัน เครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง และแนวทางการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน ไว้เรียบร้อยแล้ว หากแต่ขั้นตอนการประสานงาน อำนวยการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน และเครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง และเพื่อเสริมให้ด้านกระบวนการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากแต่ในหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำเป็นต้องระบุลักษณะแผนงานการบริหารทีมงานผู้ฝึกอบรม ทั้งการกำหนดการประชุม เครื่องมือประเมินวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม เครื่องมือประเมินกิจกรรมแต่ละหน่วยโดยผู้ปกครอง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน เป็นต้น”

4.1.3.2 กลุ่มทีมงาน

ทีมงาน คนที่ 1 กล่าวว่า “การประสานงานโดยกับอำนวยการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน อาจยังไม่มากพอ”

ทีมงาน คนที่ 2 กล่าวว่า “เครื่องมือประเมินวิทยากรฝึกอบรมเยาวชนโดยผู้บริหารสถาบันยังไม่เป็นรูปธรรม มีเพียงการประชุมชี้แจงจุดบกพร่อง”

ทีมงาน คนที่ 3 กล่าวว่า “ส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันทั้งภายในและนอกสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP”

สรุปได้ว่า ทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีการส่งเสริมให้ทีมงานพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันทั้งภายในและนอกสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ใช้อย่างเหมาะสม ยังมีระยะห่างของการประสานงานกับ อำนวยการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน อาจยังไม่มากพอ และเครื่องมือประเมินวิทยากรฝึกอบรมเยาวชนโดยผู้บริหารสถาบัน ยังไม่เป็นรูปธรรม มีเพียงการประชุมชี้แจงจุดบกพร่อง”

สรุปกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร ทีมงานส่วนใหญ่ มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทราบถึงเป้าหมายของสถาบันฝึกอบรม ส่งเสริม

ให้ทีมงานทั้งภายในและนอกสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จัดให้มีเครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่าย โดยผู้ปกครอง เพื่อใช้วัดพฤติกรรมเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม และประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง มีการประสานงาน อำนวยความสะดวก การใช้หลักสูตรร่วมกับทีมงาน ส่วนเครื่องมือประเมินวิทยากรฝึกอบรมเยาวชน โดยผู้บริหารสถาบันยังไม่เป็นรูปธรรม มีเพียงการประชุมชี้แจงจุดบกพร่อง ตามลำดับ

4.1.4 ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

4.1.4.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังเช่น แบบ 2.1 หรือใช้รหัสแบบ ปศ. 2.1 ซึ่งพบว่า การกำหนดแบบฟอร์มการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ถึงแม้จะมีการกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หากแต่ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ที่สะท้อนถึงสามารถบ่งบอกถึงการพัฒนาแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น แบบประเมินก่อนฝึกอบรม และหลังฝึกอบรม ที่จะบ่งบอกถึงการพัฒนาแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนได้ ประกอบกับการกำหนดแบบฟอร์มหรือการกำหนดรหัส เพื่อใช้ในการดำเนินการวัดและแบบประเมิน ดังตารางการประเมิน หน้า 41 ยังขาดความสอดคล้องกันในบางส่วน เช่น แบบ ปศ.1.6 เป็นต้น อีกทั้งขาดความชัดเจนเกี่ยวกับมาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ที่จะสามารถนำไปสู่การประเมินผลที่สะท้อนแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ไม่มีรายละเอียดที่ชัดเจนของเกณฑ์การประเมิน มีเพียงระบุช่วงคะแนน”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2 กล่าวว่า “เมื่อพิจารณาจากการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ยังไม่สะท้อนถึงแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมของเยาวชนที่จะเห็นชนบทเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมของเยาวชน ที่เป็นตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่มุ่งให้เกิดแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ซึ่งที่มีอยู่เพียงเป็นการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมโดยทั่วไปของแต่ละหน่วยของกิจกรรมยังไม่ใช้ที่ตัวเยาวชน”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 กล่าวว่า “เมื่อกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดกับเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะช่วยให้สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีตัวชี้วัดที่สะท้อนแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนที่เป็นมาตรฐานสำหรับประเมินพฤติกรรมทั้งก่อน และหลังเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP”

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ทัศนะความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการประเมินผลการใช้

หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังเช่น แบบ 2.1 หรือใช้รหัส แบบ ปฟ. 2.1 ซึ่งพบว่าการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ถึงแม้มีการกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หากแต่ในหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำเป็นต้องระบุเรื่องในการวัด และประเมินผลเชิงพฤติกรรมที่เกิดกับเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่มุ่งให้เกิด สามารถสะท้อนแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ที่เป็นมาตรฐานสำหรับประเมินเชิงพฤติกรรมของเยาวชน ทั้งก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมของเยาวชน”

4.1.4.2 กลุ่มทีมงาน

ทีมงาน คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดให้มีแบบประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ หากแต่อาจยังไม่ได้เน้นถึงการเห็นคุณค่าตนเอง และแนวคิดการเติบโต”

ทีมงาน คนที่ 2 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ แต่ยังไม่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่าตนเอง และแนวคิดการเติบโต ให้เห็นเป็นรูปธรรม”

ทีมงาน คนที่ 3 กล่าวว่า “เครื่องมือใช้ประเมินผลการฝึกอบรม อาจเป็นการประเมินพฤติกรรมทั่วไปสำหรับเยาวชนผู้ฝึกอบรม”

สรุปได้ว่า ทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดให้มีแบบประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ หากแต่อาจยังไม่ได้เน้นถึงการเห็นคุณค่าตนเอง และแนวคิดการเติบโต เครื่องมือใช้ประเมินผลการฝึกอบรม อาจเป็นการประเมินพฤติกรรมทั่วไปสำหรับเยาวชนผู้ฝึกอบรม”

สรุปกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนได้ว่า สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้ แต่ยังไม่สะท้อนถึงการเห็นคุณค่าตนเอง และแนวคิดเติบโตให้เห็นเป็นรูปธรรม”

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานผู้ฝึกอบรม ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม โดยสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้มีการประเมินความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

โดยครูผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งความเหมาะสมระดับมาก หากแต่ผู้วิจัยมองว่า ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรม มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ยังไม่ได้เน้นตัวชี้วัดด้านแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เชิงพฤติกรรมของเยาวชน”

4.1.5 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

4.1.5.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินแบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และโดยรวม อีกทั้งมีแบบฟอร์มองค์ประกอบกับการตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตามแบบ 1.7 หน้า 51 หากแต่การนำระบบสารสนเทศเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบจากบรรณานุกรม ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านร่วมพิจารณาแต่ละประเด็นของหลักสูตรฝึกอบรม โดยเฉพาะเนื้อหาว่าด้วยการพิจารณากิจกรรมแต่ละหน่วย และแบบประเมินผลเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่สะท้อนถึงแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2 กล่าวว่า “การมีส่วนที่ผู้ปกครองให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่จะช่วยให้ข้อมูลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ที่เป็นเครื่องสะท้อนเจตนาของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP”

ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3 กล่าวว่า “การประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญในเล่มหลักสูตร จำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตามเจตนาของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP อีกทั้งการให้ระดับการประเมินจำเป็นต้องมีความชัดเจนของผลที่ต้องประเมิน เช่น ค่าเฉลี่ย หรือร้อยละ และอาจต้องอธิบายรายละเอียดของระดับการประเมินแต่ละค่า เพื่อนำไปสู่มาตรฐานตัวชี้วัดการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ให้ทัศนะความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินแบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และโดยรวม อีกทั้งมีแบบฟอร์มองค์ประกอบกับการตรวจสอบองค์ประกอบ

หลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หากแต่การมีส่วนที่ผู้ปกครองให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่จะช่วยให้ข้อมูลการบริหาร หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ที่เป็นเครื่องสะท้อนเจตนาของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP อีกทั้งเมื่อมีการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตร ฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญในเล่มหลักสูตร จำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดเนื้อหาที่สอดคล้องกับ แนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตามเจตนาของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP อีกทั้งการให้ระดับการประเมินจำเป็นต้องมีความชัดเจนของผลที่ต้องประเมิน เช่น ค่าเฉลี่ย หรือ ร้อยละ และอาจต้องอธิบายรายละเอียดของระดับการประเมินแต่ละค่า เพื่อนำไปสู่มาตรฐานตัวชี้วัด การประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”

4.1.5.2 กลุ่มทีมงาน

ทีมงาน คนที่ 1 กล่าวว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จัดให้มีแบบประเมิน การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ โดยรวมและการประเมินความ พึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม”

ทีมงาน คนที่ 2 กล่าวว่า “ยังขาดการติดตามถึงผลที่เกิดด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และ แนวคิดเติบโตที่เป็นรูปธรรม”

ทีมงาน คนที่ 3 กล่าวว่า “บันทึกกิจกรรม แต่ละครั้ง ให้ผู้ปกครองกิจกรรมปลายทาง เช่น ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม”

สรุปได้ว่า ทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จัดให้มี แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และโดยรวม และ การประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม มีการบันทึกกิจกรรม แต่ละครั้ง ให้ผู้ปกครองกิจกรรมปลายทาง เช่น ประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมฝึกอบรม แต่ยังขาดการติดตามถึงผลที่เกิดด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และแนวคิดเติบโตที่เป็นรูปธรรม”

โดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานผู้ฝึกอบรม ส่วนใหญ่ให้ทัศนะว่า “กระบวนการ บริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในทัศนะของ ผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม โดยสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินแบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และโดยรวม มีการจัดทำแบบฟอร์มตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตร มีการ ประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม แต่การนำระบบสารสนเทศ

เพื่อการนำผลการประเมินไปพัฒนาเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และแบบประเมินผลเยาวชน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรต้องสะท้อนถึงแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองที่ชัดเจนขึ้น”

ข้อเสนอแนะเพื่อความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชนตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ดังนี้

1. ส่วนนำของเอกสารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ควรเขียนความนำให้มีที่มาของหลักสูตรโดยอาศัยหลักแนวคิดการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การวางแผน ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

2. ควรมีการสร้างแบบประเมินผลที่สะท้อนตัวชี้วัดแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการฝึกอบรมเยาวชน เพื่อให้สามารถนำสู่การ และกำหนดรหัสของแบบประเมินที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

3. ควรมีการจัดการหลักสูตร โดยบรรณาธิการที่ความเชี่ยวชาญแต่ละด้าน เช่น ผู้เชี่ยวชาญแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อพิจารณากิจกรรมแต่ละประเด็นของกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

4. สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ควรจัดคู่มือปฏิบัติฝึกอบรม และหากมีไว้แล้วควรมีการขยายผลไปสู่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้ให้การฝึกอบรมเยาวชน

5. เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการสารสนเทศ/ข้อมูลย้อนกลับที่จะสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ควรนำข้อมูลการการบันทึกกิจกรรมทั้งข้อดี และส่วนข้อบกพร่องของการจัดกิจกรรมมาประมวลผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับเยาวชนผู้รับการฝึกอบรม

6. ควรให้ความสำคัญด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลการติดตามประเมินผล การจัดกิจกรรมค่ายฝึกอบรมเยาวชนที่ได้จากทีมงานผู้ฝึกอบรม ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยทั่วไปการฝึกอบรมเยาวชนเป็นการถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติในทางที่ถูกต้องให้กับผู้เยาวชน เข้ารับการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการบริหาร โครงการฝึกอบรม/หลักสูตรฝึกอบรม ทั้งระยะเวลาก่อนฝึกอบรม ระหว่างฝึกอบรม หลังฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดแนวทางการบริหาร โครงการ การติดตามประเมินผลการฝึกอบรม ที่มีลักษณะของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการ วัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่เหมาะสม ตลอดจนจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ให้ข้อมูลความเห็นถึงความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในแต่ละด้านดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน (n = 217)

ข้อ	แนวคิดเติบโตของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
1	เยาวชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง	3.80	.78	มาก	8
2	เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ	3.90	.31	มาก	6
3	เยาวชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ	3.40	.69	มาก	15
4	เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง	4.40	.51	มาก	1
5	เยาวชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง	4.00	.47	มาก	4
6	เยาวชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์	4.00	.66	มาก	5
7	เยาวชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง	3.70	.47	มาก	9
8	เยาวชนมีความตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี	3.60	.51	มาก	12
9	ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง	3.70	.52	มาก	10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	แนวคิดเติบโตของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
10	ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ	3.60	.51	มาก	13
11	พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น	3.70	.67	มาก	11
12	นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	3.60	.66	มาก	14
13	สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว	3.90	.56	มาก	7
14	มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า	4.10	.56	มาก	3
15	สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	4.20	.78	มาก	2
โดยรวม		3.96	.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายข้อ ลำดับแรก คือ เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40) รองลงมา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20,) มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) เยาวชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เยาวชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) เยาวชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.80) และเยาวชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.70) ตามลำดับ

แนวคิดเติบโตของเยาวชน ลำดับสุดท้าย คือ เยาวชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.40)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของเยาวชนต่อประสิทธิผล กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน

ข้อ	แนวคิดเติบโตของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
1	เยาวชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง	3.90	.56	มาก	7
2	เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ	4.40	.51	มาก	1
3	เยาวชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ	3.50	.66	มาก	15
4	เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง	4.20	.78	มาก	2
5	เยาวชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง	3.60	.56	มาก	13
6	เยาวชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์	4.10	.47	มาก	3
7	เยาวชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง	4.10	.56	มาก	4
8	เยาวชนมีความตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี	3.60	.51	มาก	12
9	ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง	3.90	.75	มาก	9
10	ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ	3.80	.78	มาก	10
11	พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น	4.00	.47	มาก	5
12	นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	3.50	.52	มาก	14
13	สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว	4.00	.66	มาก	6
14	.มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า	3.70	.67	มาก	11
15	สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	3.90	.56	มาก	8
โดยรวม		3.91	.49	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่บอกได้ว่า ประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

ลำดับแรก คือ เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.40) รองลงมา เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20) เยาวชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) เยาวชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) เยาวชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90) และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) ตามลำดับ

ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับสุดท้าย คือ เยาวชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.50)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองและเยาวชนต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยภาพรวม

ข้อ	แนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยภาพรวม	ระดับประสิทธิผล			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ความเห็นของผู้ปกครอง	3.96	.51	มาก	1
2	ความเห็นของเยาวชน	3.91	.49	มาก	2
	โดยรวม	3.96	.51	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ปกครองและเยาวชนส่วนใหญ่ มีความเห็นต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96) โดยผู้ปกครอง มีระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.96) และเยาวชน มีระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผล กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน

ข้อ	การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
1	เยาวชนมียอมรับ และบอกถึงสามารถของตัวเองได้	4.30	.67	มาก	1
2	เยาวชนรู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง	4.20	.47	มาก	3
3	เยาวชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.15	.56	มาก	4
4	เยาวชนมีเป้าหมายความสำเร็จในตนเอง	3.90	.56	มาก	15
5	เยาวชนกล้าแสดงออก	4.10	.82	มาก	8
6	เยาวชนเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม	4.10	.86	มาก	9
7	เยาวชนสามารถคิดแก้ปัญหาในทางบวก	4.00	.67	มาก	12
8	เยาวชนสามารถมองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.20	.63	มาก	2
9	เยาวชนเลือกรับสื่อที่ดีเหมาะสมสำหรับตนเอง	3.90	.82	มาก	14
10	เยาวชนชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสนใจ	4.10	.56	มาก	5
11	เยาวชนสามารถดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่นแข็งแรงอยู่เสมอ	3.90	.56	มาก	13
12	เยาวชนใช้เวลา และให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่เมื่อตนเองรู้สึกพลาดหวัง	4.10	.63	มาก	6
13	เยาวชนมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	4.10	.73	มาก	7
14	เยาวชนเคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น	4.00	.47	มาก	10
15	เยาวชนไม่คิดที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับความสามารถของคนอื่น	4.00	.56	มาก	11
โดยรวม		4.06	.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ปกครอง จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่ให้ระดับความเห็นประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับแรก คือ เยาวชนมียอมรับ และบอกถึงสามารถของตัวเองได้ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) รองลงมา เยาวชนสามารถมองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่าง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20,) รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเองมากขึ้น อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20) มีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.15) ชอบเข้าร่วมร่วมกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) มักให้เวลาและให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่เมื่อตนเองรู้สึกพลาดหวัง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) เคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) และเยาวชนกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) ตามลำดับ

ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับสุดท้าย คือ เยาวชนมีเป้าหมายความสำเร็จในตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.90)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของเยาวชนต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน

ข้อ	การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
1	ยอมรับ และบอกถึงสามารถของตัวเอง	4.20	.63	มาก	5
2	รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง	4.30	.67	มาก	4
3	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.30	.56	มาก	2
4	เป้าหมายความสำเร็จในตนเอง	3.96	.82	มาก	9
5	กล้าแสดงออก	4.30	.63	มาก	3
6	เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม	4.10	.82	มาก	7
7	สามารถคิดแก้ปัญหาในทางบวก	3.90	.63	มาก	12
8	มองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเอง	3.90	.47	มาก	10
9	เลือกรับสื่อที่ตีเหมาะสมสำหรับตนเอง	3.90	.56	มาก	11
10	ชอบเข้าร่วมร่วมกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ	4.30	.47	มาก	1
11	สามารถดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่น แข็งแรง	3.80	.63	มาก	14

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน	ระดับประสิทธิผล			
		Mean	Std.	ระดับ	ลำดับ
12	เมื่อตนเองกระทำพลาดจะพยายามปรับปรุงแก้ไข ในครั้งต่อไป	4.10	.73	มาก	6
13	มีความรับผิดชอบต่อตนเอง	4.00	.47	มาก	8
14	เคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น	3.90	.56	มาก	13
15	ไม่คิดที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตนเอง กับความสามารถของคนอื่น	3.30	.82	มาก	15
โดยรวม		3.56	.47	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 10 คน ส่วนใหญ่บอกได้ว่า ประสิทธิภาพกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับแรก คือ ตนเองชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสนใจ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) รองลงมา มีความเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) กล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.30) ยอมรับและบอกถึงสามารถของตัวเองได้ อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.20) เมื่อตนเองกระทำพลาดจะพยายามปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) และมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.00) ตามลำดับ

ส่วนการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับสุดท้าย คือ ไม่คิดที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับความสามารถของคนอื่น อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเห็นของผู้ปกครองและเยาวชนต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม

ข้อ	การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม	ระดับประสิทธิผล			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ความเห็นของผู้ปกครอง	4.06	.53	มาก	1
2	ความเห็นของเยาวชน	3.56	.47	มาก	2
	โดยรวม	3.81	.49	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ปกครองและเยาวชนมีความเห็นต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) โดยผู้ปกครอง มีระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.10) และเยาวชน มีระดับความเห็นของผู้ปกครองต่อประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.56) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพื่อประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

จากการให้ข้อเสนอแนะจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครองและเยาวชนที่เข้าร่วมฝึกอบรมเยาวชนกับของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP โดยผู้ปกครองได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้เยาวชนมีความคงทนของแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เยาวชนควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างการเห็นคุณค่าในตนเองและแนวคิดเติบโต โดยผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง หรืออาจให้เยาวชนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมการเห็นคุณค่าในตนเองและแนวคิดเติบโต ในแต่ละสัปดาห์ แต่ละเดือน หรือตลอดระยะเวลาหนึ่งปีนั้น เป็นต้น
2. เพื่อให้การฝึกอบรมสำหรับเยาวชนในอนาคตต่อไป ทั้งเยาวชนกลุ่มที่เพิ่งเข้ารับฝึกอบรมครั้งแรก และเยาวชนกลุ่มที่เคยเข้ารับการศึกษามาก่อนแล้ว ได้รู้สึกว่ามีอะไรใหม่ๆ คือ

การที่สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้สร้าง Action ให้มี Level ของเยาวชนแต่ละกลุ่ม และแต่ละอายุของเยาวชน

3. สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ควรเพิ่มโอกาสการร่วมสังเกตพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงของเยาวชนที่มากขึ้น เพื่อร่วมกันเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองและแนวคิดเติบโตของเยาวชนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

4. การเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจมีส่วนช่วยให้ค้นหาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดกับเยาวชนเป็นรายบุคคลได้



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง และศึกษาประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน และทีมงานผู้ฝึกอบรมเยาวชน จำนวน 3 คน ผู้ปกครองเยาวชน จำนวน 10 คน และเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP โดยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน วิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis) ที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล เพื่อสรุปประเด็นที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังนี้

1. กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม โดยขั้นตอนที่มีความเหมาะสมมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร และด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามลำดับ ส่วนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม เห็นว่าควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น เมื่อพิจารณาความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง แต่ละด้านพบว่า

ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงานส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ดำเนินการวางแผนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามองค์ประกอบ

ของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ในเอกสารหลักสูตรมีครบแล้ว ตั้งแต่ความนำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะที่สำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และสัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม และรายละเอียดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร เป็นต้น และเพื่อเสริมให้ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น สำหรับวัตถุประสงค์จำเป็นต้องระบุเป้าหมายที่มุ่งให้เกิดกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่เน้นแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน อีกทั้งตัวหลักสูตรจำเป็นต้องระบุ Output Outcome จากการสังเกตพฤติกรรมเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมไว้อย่างชัดเจน”

ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมในกระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม และตารางกิจกรรมฝึกอบรม ตามแผนภูมิโครงสร้างหลักสูตรของการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และทางสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดรายละเอียดหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ แนวทาง กระบวนการพัฒนา การกำหนดคุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม วิธีการประเมินแบบกว้าง และหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรมที่เยาวชนจะเข้าร่วมฝึกอบรม ทั้ง 60 ชั่วโมง ไว้ดีแล้ว และเพื่อเสริมให้ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดวิธีการวัดและประเมินจำเป็นต้องเพิ่มความเป็นปรัญระบุดัวชีวิตที่สะท้อนพฤติกรรมตามแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ระบุไว้ในภาคผนวก เป็นต้น”

ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางในการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้าการร่วมกิจกรรมต่างๆของเยาวชน แต่ละหน่วยการเรียนรู้ อีกทั้งยังได้กำหนดเครื่องมือประเมินวิทยากร โดยผู้บริหารสถาบัน เครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง และแนวทางการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงานไว้เรียบร้อยแล้ว หากแต่ขั้นตอนการประสานงาน อำนวยการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน และเครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง และเพื่อเสริมให้ด้านกระบวนการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากแต่ในหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำเป็นต้องระบุลักษณะแผนงานการบริหารทีมงานผู้ฝึกอบรม ทั้งการกำหนดการประชุม เครื่องมือประเมินวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม เครื่องมือ

ประเมินกิจกรรมแต่ละหน่วยโดยผู้ปกครอง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน เป็นต้น”

ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ดังเช่น แบบ 2.1 หรือใช้รหัส แบบ ปศ. 2.1 ซึ่งพบว่า การกำหนดแบบฟอร์มการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ถึงแม้จะมีการกำหนดไว้ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ หากแต่ในหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP จำเป็นต้องระบุเครื่องในการวัด และประเมินผลเชิงพฤติกรรมที่เกิดกับเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นตามจุดประสงค์ของหลักสูตรที่มุ่งให้เกิด สามารถสะท้อนแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ที่เป็นมาตรฐานสำหรับประเมินเชิงพฤติกรรมของเยาวชน ทั้งก่อน และหลังเข้ารับการฝึกอบรมของเยาวชน”

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ผู้เชี่ยวชาญ และทีมงาน ส่วนใหญ่ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ว่า “สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดการประเมินแบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน ในแต่ละหน่วยการเรียนรู้และโดยรวม อีกทั้งมีแบบฟอร์มองค์ประกอบกับการตรวจสอบองค์ประกอบหลักสูตรของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP และการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม หากแต่การมีส่วนที่ผู้ปกครองให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ที่จะช่วยให้ข้อมูลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ที่เป็นเครื่องสะท้อนเจตนาของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP อีกทั้งเมื่อมีการประเมินองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละหลักสูตร จำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดเนื้อหาที่สอดคล้องกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ตามเจตนาของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP อีกทั้งการให้ระดับการประเมินจำเป็นต้องมีความชัดเจนของผลที่ต้องประเมิน เช่น ค่าเฉลี่ย หรือร้อยละ และอาจต้องอธิบายรายละเอียดของระดับการประเมินแต่ละค่า เพื่อนำไปสู่มาตรฐานตัวชี้วัดการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง”

2. ผลการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยภาพรวมมีประสิทธิผลมาก ทั้งนี้จากการสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับแรก คือ เยาวชนจะหาโอกาสที่จะ

พัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า เขาชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง เขาชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ เขาชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว เขาชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง และเขาชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง ระดับมาก ตามลำดับ และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเขาชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับแรก คือ เขาชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ รองลงมา เขาชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง เขาชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ เขาชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว เขาชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ ระดับมาก ตามลำดับ

และจากการสอบถามเขาชนผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเขาชน ด้านแนวคิดเติบโตของเขาชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับแรก คือ เขาชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ รองลงมา เขาชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง เขาชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ เขาชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว เขาชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง และใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ ระดับมาก ตามลำดับ และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเขาชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยเป็นรายชื่อ พบว่า ลำดับแรก คือ ตนเองชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ รองลงมา มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง ยอมรับและบอกถึงสามารถของตัวเองได้ เมื่อตนเองกระทำพลาดจะพยายามปรับปรุงแก้ไขในครั้งต่อไป เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อครอบครัวและสังคม และมีความรับผิดชอบต่อตนเองมากขึ้น ระดับมาก ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-I CAMP เกี่ยวกับความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งจากการสัมภาษณ์และการสอบถามผู้ปกครอง และเยาวชน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญๆมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทีมงานของสถาบันการศึกษา SMART-I CAMP พบว่า กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ในทัศนะของผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม โดยภาพรวมมีความเหมาะสม โดยขั้นตอนที่มีความเหมาะสมมากลำดับแรก คือ ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร รองลงมาคือ ด้านดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และ นิเทศการบริหารหลักสูตร ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามลำดับ ทั้งนี้ยังพบว่า กระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารหลักสูตร ทางสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้ดำเนินการวางแผนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ตามองค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรมไว้ในเอกสารหลักสูตรมีครบแล้ว ตั้งแต่ความนำ วิสัยทัศน์ สมรรถนะที่สำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และสัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม และรายละเอียดกิจกรรมตามเนื้อหาในหลักสูตร เป็นต้น หากแต่ผู้วิจัยมองว่า ในส่วนของสมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรมเน้นแนวคิดการเติบโตแบบองค์รวม กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์จำเป็นต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2557) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักการ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม สื่ออุปกรณ์ เนื้อหาหลักสูตร สำหรับนำเสนอผลงาน และผลการประเมินมีสอดคล้องความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังแนวคิดของ บีช และไรน์ฮาร์ตซ์ (Beach and Reinhartz, 2000) ได้เคยกล่าวไว้ว่า ผู้ฝึกอบรมทุกคนไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นวางแผนการจัดฝึกอบรมด้วยการกำหนดจุดประสงค์การฝึกอบรมเหมือนกัน บางคนอาจเริ่มต้นจากการคิดหาเทคนิคการจัดการฝึกอบรม หรือเริ่มตนจากการประเมินการเรียนรู้ขึ้นกับประสบการณ์และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมของผู้ฝึกอบรมแต่ละคน

ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร พบว่า สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้กำหนดแนวทางกระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม สื่อและแหล่งเรียนรู้ และตารางกิจกรรมฝึกอบรม ไว้เหมาะสมระดับมาก หากแต่ผู้วิจัยมองว่า ในส่วนของคุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญตรวจหลักสูตรในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมแนวคิดเดบิต และการเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นเสริมการพัฒนาที่สำคัญ จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มีกระบวนการดำเนินการฝึกอบรมที่ความเหมาะสมในระดับมาก ดังแนวคิดของ ศิรินิรันดร์ ปัญญาพูนตระกูล (2555) ระบุว่า วิทยากรถือเป็นองค์ประกอบของการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม โดยอาจเชิญมาเป็นผู้ถ่ายทอด หรือช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในหัวข้อวิชานั้น ๆ

ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร พบว่า สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้มีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน ติดตามประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง และมีประสานงาน อำนวยความสะดวกการใช้หลักสูตร เพื่อสร้างกำลังใจให้กับทีมงานมาโดยตลอด ซึ่งความเหมาะสมระดับมาก หากแต่ผู้วิจัยมองว่า ในส่วนของประเมินวิทยากรโดยผู้บริหารสถาบัน ยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดเพื่อการประเมินวิทยากรเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Muller and Dweck (1998) เกี่ยวกับผลจากคำชมเชยที่ก่อให้เกิดแนวความคิดที่แตกต่างกันในนักเรียนเกรด 5 ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มนักเรียนที่ได้รับคำชมเชยในความพยายาม จะมีทัศนคติต่อความยากและจะใช้ความพยายามแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ดังแนวคิดของ วังริ บูรณสิงห์ (2544) ได้กล่าวว่า ติดตามผลการดำเนินการตามโครงการนั้น ผู้บริหารโครงการฝึกอบรมควรได้ติดตามผลว่า ผลผลิตของหลักสูตรได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนหรือฝึกอบรมนี้ไปใช้บ้างหรือไม่ ใช้แล้วได้ผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรต่อไป

ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน พบว่า สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้มีการประเมินความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมแต่หน่วยการเรียนรู้โดยครูผู้ให้การฝึกอบรม ซึ่งความเหมาะสมระดับมาก หากแต่ผู้วิจัยมองว่า ในส่วนของเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรม มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร ยังไม่ได้เน้นตัวชี้วัดด้านแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เชิงพฤติกรรมของเยาวชน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราภรณ์ เกตุแก้ว (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่าการวัดและการประเมินผลหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก ซึ่ง วัชรวิ บูรณสิงห์ (2544) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการใช้หลักสูตร ควรพิจารณาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Output)

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน พบว่า สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้มีการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองและเยาวชนผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมของเยาวชน แต่หน่วยการเรียนรู้ไว้อย่างเหมาะสมระดับมาก และยังคงเสริมตัวชี้วัดที่สะท้อนแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของแต่ละหน่วยการเรียนรู้ และจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนา และรายงานผลการดำเนินงาน/พัฒนาอันจะช่วยให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ปกครองเยาวชนได้มากขึ้น อีกทั้งผู้เชี่ยวชาญและทีมงานผู้ฝึกอบรม เห็นว่าสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ต้องให้ความสำคัญด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการจัดเก็บข้อมูลการติดตามประเมินผล การจัดกิจกรรมค่ายฝึกอบรมเยาวชนที่ได้จากทีมงานผู้ฝึกอบรม ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนอย่างต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บีช และไรน์ฮาร์ทซ์ (Beach and Reinhartz, 2000) ได้กล่าวว่า การออกแบบการเรียนรู้ย้อนกลับ ควรพิจารณาถึง (1) เทคนิคการจัดฝึกอบรมและกิจกรรม (2) ตัวผู้รับการฝึกอบรม (3) การวัดและประเมินผล (4) ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและจุดประสงค์การเรียนรู้ (5) ปัจจัยต่างๆ และ (6) เนื้อหาวิชานั้น ๆ

5.2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ผลการสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และเยาวชนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโต และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยภาพรวมมีประสิทธิผลมาก ส่วนการสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้าน

การเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และจากการสอบเยาวชนเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ด้านแนวคิดเติบโตของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ทั้งนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน พบว่า ประสิทธิภาพกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน โดยรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความเห็นแต่ละรายละเอียดของประสิทธิภาพกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ลำดับแรก คือ เยาวชนยอมรับและบอกถึงสามารถของตัวเองได้ ร่องลงมา เยาวชนสามารถมองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ รู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเองมากขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบเข้าร่วมร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสนใจ มักให้เวลาและให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่เมื่อตนเองรู้สึกพลาดหวัง เคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mihaela (2014) ได้ศึกษาเรื่อง การเห็นคุณค่าในตนเองและความฉลาดทางอารมณ์ มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ในการเจริญเติบโตของวัยรุ่น (The Effects of the Growth Environment on The Adolescents' Self-Esteem, General Intelligence and Emotional Intelligence) ผลการวิจัยพบว่า วัยรุ่นที่มาจาก ครอบครัวปกติ มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูงกว่าวัยรุ่นที่มาจากสถาบันอื่น ให้การอุปการะเลี้ยงดู แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์; ณภัทร วุฒิวงศา; ภัทรภัทร ชูแข และปิยวุฒิ ศิริมงคล (2559) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อ ความผูกพันต่อองค์กรเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรม ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเห็นคุณค่าในตนเอง เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2540) ได้เคยกล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนับว่ามีคุณค่าสูงยิ่งเพราะ เป็นพื้นฐานของการมองชีวิต สมรรถนะทางด้านสังคมและอารมณ์เกิดจากการเห็นคุณค่าในตนเอง บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตสามารถยอมรับ สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและ ท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความ กล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จมีความสุขสามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนา ได้อย่างดี

ด้านความคิดเติบโตของเยาวชน พบว่า ประสิทธิภาพกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับแนวคิดเติบโตของเยาวชน โดยรวมระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความเห็นแต่ละรายละเอียดของประสิทธิภาพกระบวนการบริหาร

หลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP เกี่ยวกับแนวคิดเติบโตของเยาวชนลำดับแรก คือ เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง รองลงมา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สนุกในความพยายามของตนเอง มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า สามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง กล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์ ชอบที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมเพื่อนและครอบครัว ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนิตา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม (2559) ศึกษาแนวคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดเติบโต มีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การมีแนวความคิดแตกต่างกันจะส่งผลให้มีคุณลักษณะแตกต่างกันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นความพยายาม ทักษะที่มีต่อความล้มเหลว รวมถึงความสามารถในการปรับตัว เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Gunderson et al. (2013) ที่ศึกษา ประเภทของคำชมเชยของพ่อแม่ที่มีต่อเด็กเล็กสามารถทำนายถึงแนวความคิดของเด็ก ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีแนวคิดของบุคคล คือ คำชมเชยและการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาได้ของสมอง จึงถือเป็นแนวทางที่จะทำให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งการเรียนการดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคตได้ และ King (2012) ได้อธิบายว่า แนวความคิดเติบโตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคน ไม่ใช่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น อันเนื่องมาจากการมีสุขภาพจิตและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลายปีต่อมา Murphy and Dweck (2015) ได้กล่าวว่า การศึกษาและให้สำคัญกับพฤติกรรมของผู้บริโภค โดยวิเคราะห์ถึงแนวคิดของผู้บริโภคเพื่อให้ได้แนวทางการผลิตสินค้าและโฆษณาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค อีกทั้งผู้วิจัยยังพบว่า ความคงทนของแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ยังไม่คงทน โอกาสการร่วมสังเกตพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงของเยาวชน รวมทั้งโอกาสให้เยาวชนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดกับเยาวชนเป็นรายบุคคล อาจยังต้องเสริมไว้ในหลักสูตรให้มากขึ้น ดังแนวคิดของ วัชร บวรณสิงห์ (2544) อธิบายว่า การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยการพิจารณาให้แน่ใจว่าการฝึกอบรมสามารถช่วยแก้ปัญหาได้ และกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเน้นผลของการฝึกอบรมที่สามารถช่วยการแก้ปัญหาได้จริง ซึ่งต่อมา วิชัย วงษ์ใหญ่ (2549) ได้กล่าวว่าหลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่ไม่เป็นทางการ โดยในแต่ละหน่วยฝึกอบรมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรม

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลจากการวิจัย และมีการศึกษาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับบริบทของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP มีต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 เอกสารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ควรเขียนความนำให้มีที่มาของหลักสูตรโดยอาศัยหลักแนวคิดการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล การดำเนินการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน การกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน การประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

5.3.1.2 ควรมีการสร้างแบบประเมินผลที่สะท้อนตัวชี้วัดรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ก่อนและหลังการฝึกอบรมเยาวชน เพื่อให้สามารถนำสู่การ และกำหนดรหัสของแบบประเมินที่เป็นรูปแบบเดียวกัน

5.3.1.3 ควรมีการจัดการหลักสูตร โดยบรรณาธิการกิจที่ความเชี่ยวชาญแต่ละด้าน เช่น ผู้เชี่ยวชาญกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เพื่อพิจารณากิจกรรมแต่ละประเด็นของกิจกรรมในหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน

5.3.1.4 เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนทัศน์/ข้อมูลย้อนกลับที่จะสามารถนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ควรนำข้อมูลการการบันทึกกิจกรรมทั้งข้อดี และส่วนข้อบกพร่องของการจัดกิจกรรมมาประมวลผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมที่มุ่งให้เกิดกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเองให้กับเยาวชนผู้รับการฝึกอบรม

5.3.1.5 เพื่อให้เยาวชนมีความคงทนของกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง เยาวชนควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างการเห็นคุณค่าในตนเองและกรอบแนวคิดเติบโต โดยผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง หรืออาจให้เยาวชนได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เสริมการเห็นคุณค่าในตนเองและกรอบแนวคิดเติบโต ในแต่ละสัปดาห์ แต่ละเดือน หรือตลอดระยะเวลาหนึ่งปี นั้น เป็นต้น

5.3.1.6 เพื่อให้การฝึกอบรมสำหรับเยาวชนในอนาคตต่อไป ทั้งเยาวชนกลุ่มที่เพิ่งเข้ารับฝึกอบรมครั้งแรก และเยาวชนกลุ่มที่เคยเข้ารับการศึกษามาก่อนแล้ว ได้รู้สึกว่ามีอะไรใหม่ๆ คือ การที่สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ได้สร้าง Action ให้มี Level ของเยาวชนแต่ละกลุ่ม และแต่ละอายุของเยาวชน

5.3.1.7 สถาบันการศึกษา SMART-i CAMP ควรเพิ่มโอกาสการร่วมสังเกตพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงของเยาวชนที่มากขึ้น เพื่อร่วมกันเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองและกรอบ แนวคิดเติบโตของเยาวชนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

5.3.1.8 การเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีส่วนแสดงความคิดเห็นทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจมีส่วนช่วยให้ค้นหาความคิดสร้างสรรค์ ให้เกิดกับเยาวชนเป็นรายบุคคลได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

5.3.2.1 ผู้บริหารหน่วยฝึกอบรมหรือสถาบันฝึกอบรม ควรศึกษาความเข้าใจบริบทของ หน่วยฝึกอบรมหรือสถาบันฝึกอบรม ที่ช่วยสร้างความตระหนักและแรงจูงใจในการพัฒนา หลักสูตรและการบริหารฝึกอบรมเยาวชน ที่มุ่งพัฒนารอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าใน ตนเองให้กับเยาวชน ตามแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Cooper smith (1984) และการพัฒนารอบความคิด ของ Carol Dweck (2006) อย่างกว้างขวาง มากขึ้น

5.3.2.2 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนารูปแบบกระบวนการบริหารหลักสูตร ฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่าในตนเอง ให้เกิดประสิทธิผลของ การบริหารจัดการ ควรมีการศึกษายาทและทิศทางในการเชื่อมโยงแนวคิดทฤษฎีและองค์ความรู้ เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ของ Cooper smith (1984) และการพัฒนารอบความคิด ของ Carol Dweck (2006) ในการบริหารจัดการหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน อันนำไปสู่การพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของกระบวนการบริหารหลักสูตร ฝึกอบรมเยาวชน กับประสิทธิผลการฝึกอบรมเยาวชนเกี่ยวกับกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็น คุณค่าในตนเองให้กับเยาวชนของสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP

5.3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งเสริมกรอบแนวคิดเติบโต และการเห็นคุณค่า ในตนเองให้กับเยาวชนที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา SMART-i CAMP

5.3.2.5 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชนกับ แนวคิดเติบโต



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กลั่น สระทองเนียม. (2556). *อ่านเถิดเถี๋ยไทยอ่านถวยเจ้าฟ้า่านักอ่าน*. สืบค้น จาก <http://www.moe.go.th/moe/th>.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์; ฌภัทร วุฒิวงศา; ภัทร ชูแจ และปิยวุฒิ ศิริมงคล. (2559). *อิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การเมื่อควบคุมและไม่ควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงแรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- เกียรติวรรณ อมาตยกุล. (2540). *Self Esteem พลังแห่งความเชื่อมั่น*. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.
- จิราภรณ์ เกตุแก้ว. (2559). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา รุ่งเรือง และเสรี ชัดเข้ม. (2559). *กรอบแนวคิดเติบโต: แนวทางใหม่แห่งการพัฒนาศักยภาพมนุษย์*. *วิทยาการวิจัยและวิทยาปัญญา*, 14(1).
- ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา. (2556). *การเห็นคุณค่าในตนเอง คลังความรู้เพื่อสนับสนุนงานสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. สืบค้น จาก <http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/detail/index/909>.
- ชูชัย สมितिไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูศักดิ์ ประเสริฐ. (2556). *การปฏิรูปการศึกษาโรทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. สืบค้น จาก <http://chusak.igetweb.com/index.php?mo=3&art=518285>.
- นักรบ ระวีการณ. (2540). *การจัดฝึกอบรมและการเป็นวิทยากร*. นครปฐม: โครงการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญเกิด กลมทุกสิ่ง (2557). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(2).
- ผองศรี วาณิชย์สุภวงส์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. ปัตตานี: ฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

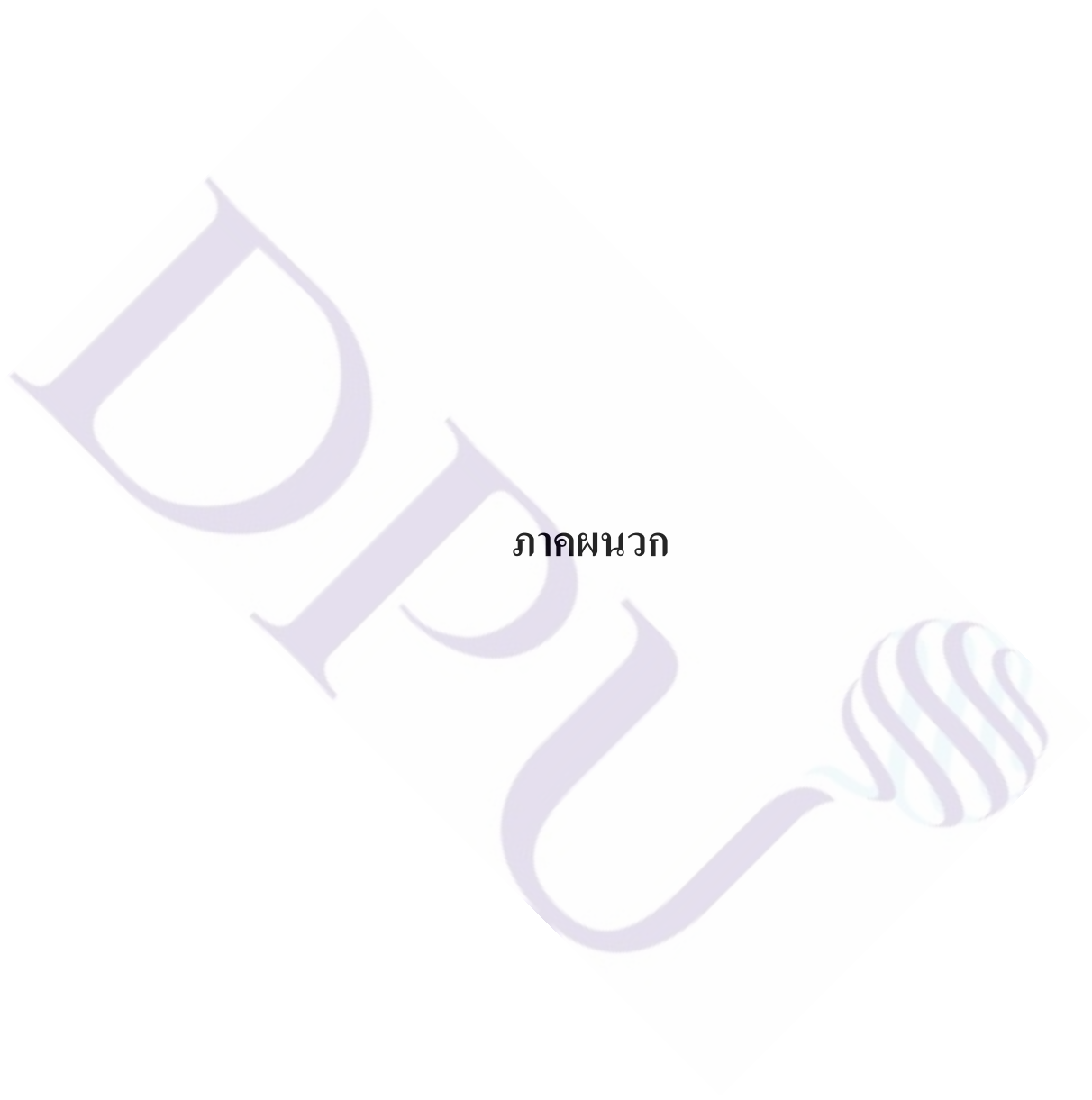
- รัตนา ดวงแก้ว. (2556). *ทฤษฎีและการพัฒนาหลักสูตร ในประมวลสาระชุดวิชา การพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ หน่วยที่ 5*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรวิ บูรณสิงห์. (2544). *การบริหารหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ ประสิทธิ์วรนนท์. (2550). *เปลี่ยน Mindset—ชีวิตเปลี่ยน*. กรุงเทพฯ: อี.ไอ.สแควร์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2549). *พัฒนาหลักสูตรและการสอน: มิติใหม่*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- ศศิภาณูจน์ วิสุวรรณ. (2545). *รูปแบบและวิธีฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. ในประมวลสาระชุดการเรียนการสอน การฝึกอบรมและการพัฒนาการศึกษานอกระบบ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์. มหาวิทยาลัย.
- ศิรินิรันดร์ ปัญญาพูนตระกูล. (2555). *องค์ประกอบของหลักสูตรการฝึกอบรม*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/397821>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2558). *ผลการประเมิน PISA การอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์บทสรุปเพื่อการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สุพัตรา ทวางศ์. (2550). *การพัฒนาคุณค่าในตนเอง*. สืบค้นจาก <http://dlibrary.spu.ac.th:8080/dspace/>.

ภาษาต่างประเทศ

- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Boston: Allyn & Bacon.
- Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78, 246-263.
- Cooper smith, S. (1984). *SEI: Self-Esteem Inventories*. California: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New york: Random House, Inc.
- Goldstein, S. & Brooks, R. (2007). *Understanding and Managing Children's Classroom Behavior: Creating Sustainable, Resilient Schools*. John Wiley & Sons.

- Gunderson et al. (2013). *Parent praise to toddlers predicts fourth grade academic achievement via children's incremental mindsets*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/29172567>.
- Gurney, Peter W. (1988). *Self-Esteem in Children with Special Educational Needs*. New York : Routledge, Chapman & Hall.
- King, G. (2012). *Effective instructional leadership through the teachers' eyes*. High School Magazine, 7(1).
- Lawrence RM, Lawrence SA. (1987). The nurse and job related stress: Responses, Rx, and self-dependency. *Nursing forum*, 23.
- McCroskey, J. C., Richmond, V. P., & Stewart, R. A. (1986). *One on One: The Fundamentals of Interpersonal Communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McDaniel, M. A., & Fisher, R. P. (2013). Test and test feedback as learning sources. *Contemporary Educational Psychology*, 16, 192–201.
- Michael Haralambous. (1991). *Curriculum: Foundation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mihaela, S. (2014). *The Effects of the growth environment on the adolescents' Selfesteem, general intelligence and emotional intelligence*. Retrieved from www.sciencedirect.com.
- Muller and Dweck. (1998). Praise for intelligence can undermine children's motivation and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1).
- Murphy, M. C., & Dweck, C. S. (2015). Mindsets shape consumer behavior, *Journal of Consumer Psychology*, Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2015.06.005>.
- Mussen, P.H., J.J. Conger and J. Kagan. (1969). *Child Development and Personality* (3rd ed). New York: Harper & Row Publishers.
- Neuman, Susan B. (1986). The Home Environment and Fifth Grade Student Leisure Reading.” *Elementary School Journal*, 86 (3).
- Ornstein, A. C. & Hunkins, F. (1998). *Curriculum: Foundations, principles, and theory*. Boston: Allyn and Bacon.
- Park, J. K., & John, D. R. (2012). Capitalizing on brand personalities in advertising: The influence of implicit self-theories on ad appeal effectiveness. *Journal of Consumer Psychology*, 2.

- Reinhartz, J. and Beach, D. M. (2004). *Educational Leadership: Changing Schools, Changing Roles*. Boston: Pearson Education.
- Roland Meighan. (1981). *Curriculum leadership: Development and implementation*. California: Sage Publication.
- Rossow, L. (1990). *The principalship: Dimensions in instructional leadership*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall, Inc.
- Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1993). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw-hill.
- Sullivan, S. & Glanz, J. (2005). *Supervision that improves teaching*. California: Corwin Press.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organization*. New York: Harper Collins.
- Yan, V. X., Thai, K. P., & Bjork, R. A. (2014). Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset?. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 3(3).
- Yeager, D. S., Johnson, R., Spitzer, B. J., Trzesniewski, K. H., Powers, J., & Dweck, C. S. (2014). The far-reaching effects of believing people can change: Implicit theories of personality shape stress, health, and achievement during adolescence. *Journal of Personality & Social Psychology*, 106, 867-884.
- Yeung, A. C. L., & Cheng, T. C. E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*, 124(1), 109-120.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้การวิจัย



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ประเมินกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตร
ของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรด้านการประเมินผล การใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการบริหารหลักสูตร	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1. วิสัยทัศน์การบริหารหลักสูตร			
2. สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรมเน้น กรอบแนวคิดการเติบโตแบบองค์รวม			
3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
4. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน			
5. หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และ สัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม			
6. รายละเอียดของเนื้อหาในหลักสูตร			

2. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านดำเนินการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	กระบวนการบริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทางปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.แนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม			
2.กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม			
3.สื่อและแหล่งเรียนรู้			
4.คุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม			
5.ตารางกิจกรรมฝึกอบรม			

3. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร	กระบวนการบริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทางปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.ประสานงาน อำนาจการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน			
2.เครื่องมือประเมินวิทยากรโดยผู้บริหารสถาบัน			
3.เครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง			
4.พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน			

4. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เยาวชน	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
1.เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรม			
2.ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรม			
3.มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร			

5. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เยาวชน	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
1.แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ของเยาวชน			
2.ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม			
3.ระบบสารสนเทศเพื่อนำผลการประเมิน ไปพัฒนา และรายงานผลการดำเนินงาน/ พัฒนา			

6. แนวทางปรับแก้/เสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์ผู้ทีมงาน
ประเมินกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตร
ของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมของกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร ด้านแนวทางการบริหารหลักสูตร ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตรด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชนด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

การวางแผน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการบริหารหลักสูตร	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.วิสัยทัศน์การบริหารหลักสูตร			
2.สมรรถนะสำคัญผู้เข้ารับการอบรมเน้น กรอบแนวคิดการเติบโตแบบองค์รวม			
3.คุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
4. โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน			
5.หน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตร และ สัดส่วนระยะเวลาเข้ารับการอบรม			
6.รายละเอียดของเนื้อหาในหลักสูตร			

2. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านดำเนินการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร	กระบวนการบริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทางปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.แนวทางพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม			
2.กระบวนการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรม			
3.สื่อและแหล่งเรียนรู้			
4.คุณสมบัติวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม			
5.ตารางกิจกรรมฝึกอบรม			

3. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการกำกับติดตาม ตรวจสอบความก้าวหน้า และนิเทศการบริหารหลักสูตร	กระบวนการบริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทางปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
1.ประสานงาน อำนาจการ และควบคุมการใช้หลักสูตรกับทีมงาน			
2.เครื่องมือประเมินวิทยากรโดยผู้บริหารสถาบัน			
3.เครื่องมือประเมินกิจกรรมของค่ายโดยผู้ปกครอง			
4.พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของสถาบันฝึกอบรมให้ทีมงาน			

4. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรม เยาวชน	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
1.เครื่องมือที่ใช้ประเมินผลการฝึกอบรม			
2.ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรม			
3.มาตรฐาน และตัวชี้วัดของหลักสูตร			

5. ท่านคิดว่า รายละเอียดของกระบวนการการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมเยาวชน แต่ละประเด็น มีความเหมาะสมหรือไม่ กรุณาเสนอแนะ

ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารหลักสูตรฝึกอบรม เยาวชน	กระบวนการ บริหารหลักสูตร		ควรมีแนวทาง ปรับปรุงอย่างไร
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	
1.แบบประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม ของเยาวชน			
2.ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และเยาวชน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม			
3.ระบบสารสนเทศเพื่อนำผลการประเมิน ไปพัฒนา และรายงานผลการดำเนินงาน/ พัฒนา			

6. แนวทางปรับแก้/เสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์ผู้ปกครอง
ประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตร
ของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน และคุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่า คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน ข้อที่สามารถชี้วัดพฤติกรรมการพัฒนาเยาวชน กรุณาเสนอแนะ

คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.เยาวชนมียอมรับ และบอกถึงสามารถของตัวเองได้					
2.เยาวชนรู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง					
3.เยาวชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4.เยาวชนมีเป้าหมายความสำเร็จในตนเอง					
5.เยาวชนกล้าแสดงออก					
6.เยาวชนเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม					
7.เยาวชนสามารถคิดแก้ปัญหาในทางบวก					
8.เยาวชนสามารถมองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
9.เยาวชนเลือกรับสื่อที่ดีเหมาะสมสำหรับตนเอง					
10.เยาวชนชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ					
11.เยาวชนสามารถดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่น แข็งแรงอยู่เสมอ					
คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
12. เยาวชนใช้เวลา และให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่ เมื่อตนเองรู้สึกพลาดหวัง					

13. .เยาวชนมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม					
14. .เยาวชนเคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น					
15. .เยาวชนไม่คิดที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับ กับความสามารถของคนอื่น					

2. ท่านคิดว่า คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน ข้อที่สามารถชี้วัดพฤติกรรมการพัฒนา
เยาวชน กรุณาเสนอแนะ

คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.เยาวชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง					
2.เยาวชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ ใหม่ๆ					
3.เยาวชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือ ปฏิบัติ					
4.เยาวชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง					
5.เยาวชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง					
6.เยาวชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์					
7.เยาวชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง					
8.เยาวชนมีความตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี					
9.ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง					
10.ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ					
11.พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น					
12.นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง					
13. ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม					
14.มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า					
15.สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					

**แบบสัมภาษณ์เยาวชนผู้เข้าฝึกอบรม
ประสิทธิผลการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตร
ของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP**

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลกระบวนการบริหารหลักสูตรฝึกอบรมของสถาบันการศึกษา SMART-i-CAMP ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเองของเยาวชน และคุณลักษณะกรอบความคิดเติบโตของเยาวชน ดังประเด็นการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

1. หนูคิดว่า มีคุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเอง ดังต่อไปนี้มากน้อยระดับใด

คุณลักษณะการเห็นคุณค่าในตนเอง	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.เยาวชนมียอมรับ และบอกถึงสามารถของตัวเองได้					
2.เยาวชนรู้และเข้าใจข้อดี – ข้อเสียของตนเอง					
3.เยาวชนมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
4.เยาวชนมีเป้าหมายความสำเร็จในตนเอง					
5.เยาวชนกล้าแสดงออก					
6.เยาวชนเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม					
7.เยาวชนสามารถคิดแก้ปัญหาในทางบวก					
8.เยาวชนสามารถมองด้านดีของตัวเอง และใช้คำพูดที่ดีๆ กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
9.เยาวชนเลือกรับสื่อที่ดีเหมาะสมสำหรับตนเอง					
10.เยาวชนชอบเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ตนเองสนใจ					
11.เยาวชนสามารถดูแลร่างกาย และจิตใจให้สดชื่น แข็งแรงอยู่เสมอ					
12. เยาวชนใช้เวลา และให้โอกาสกับตนเองในการเริ่มต้นใหม่ เมื่อตนเองรู้สึกพลาดหวัง					
13. .เยาวชนมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม					
14. .เยาวชนเคารพและยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น					
15. .เยาวชนไม่คิดที่จะเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับความสามารถของคนอื่น					

2. หนูคิดว่า มีคุณลักษณะกรอบความคิดเติบโต ดังต่อไปนี้มากน้อยระดับใด

คุณลักษณะกรอบความคิดเติบโต	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.เขาชนมีวินัยในการปฏิบัติด้วยตนเอง					
2.เขาชนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ และค้นหาประสบการณ์ใหม่ๆ					
3.เขาชนสามารถบอกถึงเป้าหมายความสำเร็จ ในสิ่งที่ลงมือปฏิบัติ					
4.เขาชนจะหาโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง					
5.เขาชนสามารถแสดงออกที่จะค้นหาความถนัดของตนเอง					
6.เขาชนมีความกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์					
7.เขาชนมีความสุขในความพยายามของตนเอง					
8.เขาชนมีความตั้งใจทำให้ประสบความสำเร็จที่ดี					
9.ยอมรับความที่ผิดพลาดของตนเอง					
10.ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ					
11.พยายามหาวิธีแก้ปัญหา เมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้น					
12.นำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง					
13. ปรับตัวเองให้เข้ากับสังคม					
14.มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับอนาคตข้างหน้า					
15.สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข					



ภาคผนวก ข

ค่า Reliability ของแบบสอบถาม

Reliability

[DataSet1] D:\เก็บ\เล่มสอบ 5 บท\data.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	217	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	217	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	217

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	114.4000	221.156	.824	.986
a2	114.2000	215.956	.892	.986
a3	114.2000	215.956	.892	.986
a4	114.5000	217.833	.882	.986
a5	114.3000	217.789	.885	.986
a6	114.3000	217.789	.885	.986
a7	114.4000	221.156	.824	.986
a8	114.4000	221.156	.824	.986
a9	114.5000	217.833	.882	.986
a10	114.1000	215.211	.872	.986
a11	114.5000	217.833	.882	.986
a12	114.4000	214.489	.922	.986
a13	114.3000	212.678	.916	.986
a14	114.3000	217.789	.885	.986
a15	114.3000	212.678	.916	.986
b1	114.9000	220.989	.745	.987
b2	114.7000	222.233	.727	.987
b3	115.0000	216.222	.789	.987
b4	114.3000	217.789	.885	.986
b5	114.4000	221.156	.824	.986
b6	114.5000	217.833	.882	.986
b7	114.2000	211.956	.886	.986
b8	114.6000	212.044	.882	.986
b9	114.7000	215.344	.865	.986
b10	114.8000	221.067	.755	.987
b11	114.7000	215.344	.865	.986
b12	114.8000	221.067	.755	.987
b13	114.5000	226.944	.618	.987
b14	114.4000	214.489	.922	.986
b15	114.0000	221.111	.752	.987

Reliability

[DataSet1] D:\แก้ว\เล่มสอบ 5 บท\data.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	217	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	217	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	217

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
n1	114.9000	226.322	.860	.984
n2	114.8000	224.400	.873	.984
n3	114.7000	223.122	.881	.984
n4	115.0000	229.556	.809	.984
n5	114.8000	224.400	.873	.984
n6	115.1000	225.878	.887	.984
n7	115.1000	225.878	.887	.984
n8	115.0000	229.556	.809	.984
n9	115.1000	225.878	.887	.984
n10	114.7000	223.122	.881	.984
n11	115.2000	224.178	.885	.984
n12	115.0000	222.667	.916	.983
n13	115.7000	218.900	.893	.984
n14	114.7000	223.122	.881	.984
n15	114.9000	220.767	.913	.983
n1	114.8000	219.511	.907	.983
n2	115.1000	225.878	.887	.984
n3	115.0000	222.667	.916	.983
n4	114.9000	226.322	.860	.984
n5	115.0000	229.556	.809	.984
n6	114.9000	235.211	.333	.986
n7	115.2000	220.178	.877	.984
n8	115.1000	229.656	.498	.985
n9	115.3000	223.344	.869	.984
n10	115.4000	228.933	.776	.984
n11	115.1000	230.322	.620	.985
n12	115.4000	228.933	.776	.984
n13	115.5000	228.944	.759	.984
n14	115.0000	222.667	.916	.983
n15	114.6000	229.156	.762	.984

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล

นายศิริภพ โสมาภา

ประวัติการศึกษา

ปี พ.ศ. 2538

บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ)มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปี พ.ศ. 2542

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต MBA (Finance)

Graduate School of Management มหาวิทยาลัย

La Trobe

ตำแหน่งและสถานทำงานปัจจุบัน

กรรมการผู้จัดการใหญ่

บริษัท สมาร์ท-ไอ จำกัด

428/71 ถนนพระยาสุเรนทร์ แขวงบางชัน

เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ