

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ของนักศึกษาปริญญาตรี

Construction of Activity-based Training Program to Develop Self-Leadership of Undergraduate Students

ภราดร ผ่องใส* เมธิณี วงศ์วานิช รัมภกาภรณ์** และพนิต เข้มทอง**

* สาขาวิชาธุรกิจและคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Paradon Pongsai*, Methinee Wongwanich Rumpagaporn** and Panit Khemtong**

* Business and Computer Studies Program, Faculty of Education, Kasetsart University

** Department of Vocational Education, Faculty of Education, Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐานในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรี ประชากรที่ใช้คือนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาควิชาศิลปกรรม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 27 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง โดยมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของ Tyler เนื้อหาสาระของหลักสูตรสามารถแบ่งเป็น 3 หัวข้อ หัวข้อที่ 1 กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม หัวข้อที่ 2 กลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจ และหัวข้อที่ 3 กลยุทธ์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้ 1) แบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง 2) แบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม 3) แบบสอบถามการเรียนรู้รายบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง ภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมผลของภาพรวมทั้งสามกลยุทธ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 86 คะแนน จากคะแนนเต็ม 120 คะแนน สรุปได้ว่า ผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง 2) ผลของแบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ย (μ) 4.28 คะแนน 3) ผลของแบบสอบถามการเรียนรู้รายบุคคล พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกประทับใจในการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ความรู้และเข้าใจในเรื่อง ภาวะผู้นำตนเองมากขึ้น และได้ทราบแนวทางในการพัฒนาในสิ่งที่ขาดไปหรือสิ่งที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรม การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน การเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง

Abstract

The research aimed to construct the activity-based training program to develop self-leadership for undergraduate students. The research population was 3rd year undergraduate students from the Department of Educational Technology, Faculty of Education, Silpakorn University, total 27 students. The research tools were created a training course on Self-Leadership for use in experiments, was based on Tyler's concept, the contents of the course were divided

into 3 topics, consisting of 1) Behavior-focused Strategies, 2) Natural Reward Strategies, and 3) Constructive Thought Strategies. The research tools used for data collection were 1) self-leadership survey, 2) survey of student satisfactions on training courses, and 3) Individual reflection style. Statistics used in data analysis including frequency, mean, and standard Deviation.

The study results found that 1) the results of the self-leadership survey, the overall outcomes of the three strategies with an average score of 86 points out of a total of 120 points, it could be concluded that trainees need to put more effort into strengthening their leadership. 2) The results of the student satisfaction survey on training courses had the highest level with an average score (μ) 4.28. 3) The effects of the Individual learning reflections were found that the trainees were impressed in this training, gain knowledge of self-leadership and learn about ways to develop things that were lacking or something that had never been learned before.

Keywords: Training Program, Activity-based learning, Self-leadership

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้บุคลากรในยุคสมัยใหม่ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงจากการดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การมีผู้นำเพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพออีกต่อไปแล้ว บุคลากรทุกคนจะต้องปรับตัวให้เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้ สามารถใช้และดึงศักยภาพของตนเองได้อย่างเหมาะสม และทำให้คนเก่ง (Talent

People) ทำงานได้ตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Buranahiran, 2019)

ตามหลักการของแผนการพัฒนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) กล่าวไว้ว่า การที่จะพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในโลกศตวรรษที่ 21 ให้ได้ (Ministry of Education, 2017) และเกี่ยวเนื่องกับยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ในหลาย ๆ ยุทธศาสตร์ เช่น ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและเสริมศักยภาพทั้งทักษะการคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้ และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งทั้ง 2 ยุทธศาสตร์จะเน้นการผลิตคนให้ทันกับการเรียนรู้และพัฒนาคุณลักษณะรวมถึงทักษะด้านต่าง ๆ ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) ซึ่งมีเรื่อง ภาวะผู้นำ อยู่ในทักษะที่สำคัญด้วย (Office of the Higher Education Commission, 2018)

ในเรื่องของ ภาวะผู้นำ (Leadership) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เป็นผลมาจากความไม่แน่นอน ความผันผวน และการแข่งขันที่สูงขึ้นในภาคเศรษฐกิจ ส่งผลให้การมีผู้นำที่เก่งเพียงคนเดียวนั้นไม่เพียงพอต่อการมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการขึ้นนำการทำงานได้ในทุกด้าน รวมถึงพนักงานทั่วไปในยุคปัจจุบันมีการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถกระตุ้น ผลักดันตนเอง และแบ่งปันบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งกันและกันได้ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่เสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในทุกระดับขององค์กร ให้สามารถรับผิดชอบต่อภาระงานได้ด้วยตนเอง นั่นก็คือ ภาวะผู้นำตนเอง (Self - Leadership) (Pearce & Manz, 2005)

ภาวะผู้นำในตนเอง เป็นกระบวนการเชิงความรู้และพฤติกรรม ที่เกิดจากการประเมินและสร้างอิทธิพลภายในตนเอง ซึ่งบุคคลนั้นต้องเข้าใจในทิศทางของตนเอง และสามารถกระตุ้นตนเองให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดี และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้านของตนเองให้มากที่สุด (Manz, 1986)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การพัฒนาคนในระดับอุดมศึกษา หรือนักศึกษา จึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะสอดคล้องกับแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปีแล้ว ในภายหลังจากสำเร็จการศึกษา นักศึกษาเหล่านี้ก็จะต้องเข้าสู่ตลาดแรงงาน และขับเคลื่อนประเทศให้ดำเนินต่อไปได้ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองให้กับนิสิต/นักศึกษา ในช่วงที่ยังคงศึกษาอยู่จึงถือเป็นเรื่องที่เร่งด่วนและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะนักศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อม ในการเตรียมรับมือกับ ความเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานในศตวรรษที่ 21 โดยสามารถดึงจุดแข็ง ความรู้ความสามารถของตนเองออกมาใช้ในการทำงานและการเรียนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงมีความเป็นผู้นำ ใจกว้าง และมีความซื่อสัตย์สุจริต (Wisitchawut, Phithiyawan, & Metha, 1993) โดยการจัดการเรียนการสอนของ ภาควิชาเทคโนโลยี การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2560 ระบุว่ามุ่งเน้นในการสร้างให้นักศึกษาเป็นนักปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและผู้อื่น มีวินัยในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ทั้งนี้ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นศิษย์เก่าของภาควิชาเทคโนโลยีศึกษา และได้ทราบถึงผลของการใช้หลักสูตรก่อนปรับปรุงว่า นักศึกษาขาดความมั่นใจในตนเอง ดังนั้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ให้กับนักศึกษา ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาชั้นปีที่ 3 ที่มี ระดับวุฒิภาวะเหมาะสมจึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาได้

เป็นอย่างดี ที่จะทำให้นักศึกษามีความมั่นใจ ในตนเอง รู้จักตนเองมากขึ้น ตามที่หลักสูตรคาดหวังไว้ (Department of Educational Technology Faculty of Education Silpakorn University, 2017)

การพัฒนาภาวะผู้นำนั้น สามารถทำได้หลายวิธี อาทิ การรับรู้ด้วยตนเอง การสร้างวินัย การให้การศึกษ และโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการให้การศึกษานั้น ทำได้ โดยการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม หรือการสร้างประสบการณ์ตรง ดังนั้นจึงนับได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรม จึงเป็นวิธีหนึ่ง ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองอีกเช่นกัน งานวิจัยของ Paenluek (2007) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้บังคับการนักศึกษา และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำในตนเอง จะต้องมีการนำแนวทางการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity-based Learning: ABL) มาใช้ควบคู่ไปด้วยกัน เพราะการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องเกิดจากการทำกิจกรรม และซึมซับความรู้ ความเข้าใจ สามารถคิดได้ด้วยตนเองในขณะที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีผู้ให้คำแนะนำและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ (McGrath & MacEwan, 2011)

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เรื่องภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) โดยใช้หลักการทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และแนวคิดภาวะผู้นำตนเองที่เป็นที่ยอมรับในแวดวงการศึกษา โดยมี ความคาดหวังว่าจะได้สร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษา และเป็นต้นแบบของการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในประเด็นอื่น ๆ ที่สามารถช่วยสร้างให้นิสิต/นักศึกษาหรือ ผู้ที่กำลังศึกษา ในระดับอุดมศึกษา สามารถจบการศึกษาแล้วเข้าสู่ตลาดแรงงานเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและพัฒนาประเทศให้เดินหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐานในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำตนเองของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีภาวะผู้นำในตนเอง ทั้ง 3 ด้านมาใช้ ได้แก่ ด้านที่ 1 กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม ด้านที่ 2 กลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่ 3 กลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้ทฤษฎีของ Manz (1986)

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา ภาคปกติ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 27 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่จะศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็น

1. ตัวแปรต้น คือ หลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน (Activity-Base learning)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำตนเองของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบระดับภาวะผู้นำตนเอง พร้อมแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเองในเรื่องที่ยังขาดไป นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงการเกิดพัฒนาการทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำตนเองของผู้รับการฝึกอบรม เพื่อสามารถนำผลกลับไปปรับการจัดการเรียนการสอนของผู้สอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ดังนี้

1. หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership)
2. แบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง
3. แบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม
4. แบบสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคล

หลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) ทั้ง 3 ด้าน
ด้านที่ 1 กลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม
ด้านที่ 2 กลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจ
ด้านที่ 3 กลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์



ผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง ผลของแบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และผลของแบบสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม

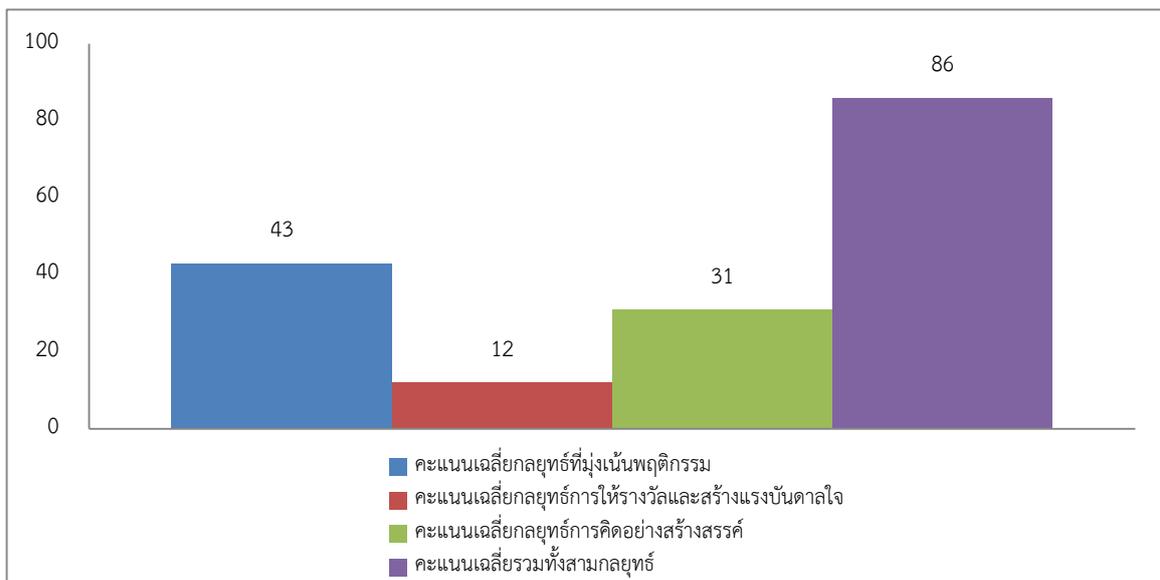
การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง ไปใช้ให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 ภาคปกติ ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และนำแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง แบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม และแบบสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคล ให้กับผู้เข้าอบรมทำหลังจากฝึกอบรม จากนั้นนำผลที่

ได้รับจากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผล และแปลผล ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ของนักศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังนี้



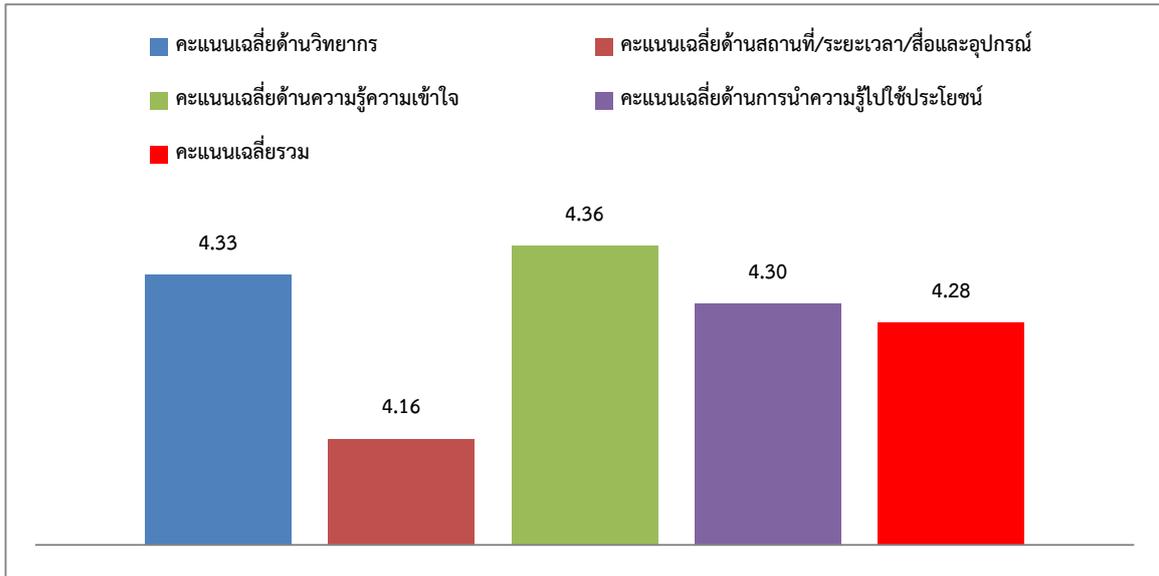
ภาพที่ 1 คะแนนเฉลี่ยของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง

ตอนที่ 1 ผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง

จากภาพที่ 1 พบว่าคะแนนเฉลี่ยของภาพรวม ทั้งสามกลยุทธ์อยู่ที่ 86 คะแนน เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Manz (1986) จะสามารถสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างทั้งสามกลยุทธ์ของภาวะผู้นำตนเองภายหลังการฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ยของกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมอยู่ที่ 43 คะแนน เมื่อเทียบกับเกณฑ์จะสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นใน

การเสริมสร้างกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรมภายหลังการฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ยของกลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจอยู่ที่ 12 คะแนน เมื่อเทียบกับเกณฑ์จะสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างกลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจภายหลังการฝึกอบรม และคะแนนเฉลี่ยของกลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์อยู่ที่ 31 เมื่อเทียบกับเกณฑ์จะสรุปได้ว่า ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างกลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ผลของแบบสำรวจความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม



ภาพที่ 2 คะแนนเฉลี่ยของผลจากการสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

จากภาพที่ 2 สามารถสรุปออกมาได้ดังนี้ ในภาพรวม มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 คะแนน และผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การฝึกอบรมครั้งนี้สนุกมาก ตัวเนื้อหาและกิจกรรมมีความน่าสนใจมีความแปลกใหม่ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการเรียน การทำงาน และชีวิตประจำวันได้ รวมถึงวิทยากรมีความเป็นกันเอง สอนเข้าใจง่าย สามารถตอบคำถามได้เป็นอย่างดี แต่ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มจนจบการฝึกอบรมใช้เวลานานเกินไป

ตอนที่ 3 ผลของแบบสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคล สามารถสรุปออกมาได้ดังนี้ ในเรื่องของความรู้สึกละหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกประทับใจในการฝึกอบรมครั้งนี้ ถึงแม้ช่วงแรกของการฝึกอบรมจะสับสนในเนื้อหาและกิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองอยู่ แต่พอเริ่มทำความเข้าใจ คิดตาม และเปิดใจก็รู้สึกสนุก มีความสุขไปกับเนื้อหาและกิจกรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตนเองมากขึ้น เพราะเรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยได้เรียนรู้หรือลองทำมาก่อน ถือว่าได้ทำในสิ่งที่ไม่เคยทำ เปิดประสบการณ์ใหม่ในการเรียนรู้ ได้ใช้สมองคิดอะไรใหม่

ในมุมมองที่ไม่เคยคิดหรือเห็นมาก่อน ได้รู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้น ต่อมาในเรื่องของสิ่งที่ได้ภายหลัง การเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พบสิ่งที่ตนเองขาดหายไป จนเกิดความคิดและแนวคิดในการพัฒนาตนเอง รวมถึงแนวทางในการเลือกที่ทำงาน และได้เริ่มกำหนดจุดมุ่งหมายของชีวิตตนเอง ได้ตระหนักถึงปัจจุบันอนาคตของตนเอง และไม่ตัดสินใจอะไรไปก่อนที่จะพิจารณาให้ดี โดยการคิดอย่างมีวิจารณญาณ นอกจากนี้ยังได้ความรู้และเข้าใจในเรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง มากขึ้นว่า การเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำตนเองไม่ได้ยากอย่างที่คิด เพียงแต่ต้องเข้าใจ ให้เวลา และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง สุดท้ายในเรื่องของการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการกระตุ้นตนเองและการพัฒนาในสิ่งที่ขาดไปหรือสิ่งที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน โดยการฝึกรับฟังแล้วเปิดใจยอมรับผู้อื่น และมีความเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น สร้างความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ นอกจากนี้จะมีการเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงานต่อไปในอนาคต

ข้อวิจารณ์

1. ผลจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง พบว่าการทำกิจกรรมทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจในการเรียนรู้เรื่องภาวะผู้นำตนเองมากขึ้น และมีความคิดเห็นต่อเรื่องภาวะผู้นำตนเองในทางที่ดีว่าการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำตนเองไม่ได้ยากอย่างที่คิด เพียงแต่ต้องเข้าใจ ให้ความเวลา กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง และหาแนวทางการพัฒนาตนเอง หรือหาจุดมุ่งหมายของตนเองให้เจอ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านความคิด พฤติกรรม อารมณ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับผู้นำองค์กรกิจกรรมนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ของ Paenluek (2007) ว่า ความรู้ภาวะผู้นำ เจตคติภาวะผู้นำ ทักษะภาวะผู้นำ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น หลังเข้าร่วมอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแสดงพฤติกรรมที่ดีขึ้นในระดับมาก นอกจากนั้นแล้วจากผลจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นกิจกรรมเป็นฐาน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง ยังแสดงให้เห็นถึงการเกิดพัฒนาการ ทางด้านความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องภาวะผู้นำตนเอง โดยดูได้จากความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่กล่าวไว้ข้างต้นว่าการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำตนเองไม่ได้ยากอย่างที่คิด เพียงแต่ต้องเข้าใจ ให้ความเวลา กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sakunthi (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเจตคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนการสอนที่เน้นกิจกรรมเป็นฐานว่า เจตคติ แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกิจกรรมเป็นฐานนั้นมีผลที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นกิจกรรมเป็นฐานมี

ความกระตือรือร้น ตื่นเต้น และมีความสุขที่จะได้ลงเข้าร่วมกิจกรรม

2. จากผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเองในภาพรวม พบว่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเองอยู่ที่ 86 คะแนน และเมื่อเทียบกับเกณฑ์จะสามารถสรุปได้ว่า ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเอง เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยในแต่ละกลยุทธ์ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม กลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจ และกลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ต้องใช้ความพยายามมากขึ้นในการเสริมสร้างแต่ละกลยุทธ์เช่นกัน แสดงว่าภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะต้องมีการเสริมสร้างภาวะผู้นำตนเองเพิ่มเติม โดยอาจจะสร้างหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเอง เพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์นั้น ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคลว่า ขาดความเข้าใจในกลยุทธ์ใด ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำตนเองของครูประถมศึกษา ของประเทศไทยและประเทศสหรัฐอเมริกา ของ Kunakompitak et al. (2019) ว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านการศึกษาศึกษาทุกคนควรได้รับการส่งเสริมความเป็นผู้นำด้วยตนเอง โดยเฉพาะเรื่อง การให้รางวัลกับตนเอง (Self - reward) การเข้าใจในตนเอง (Self-cueing) และการพูดคุยกับตนเอง (Self-talking) ควรวางแผนพัฒนาเป็นอย่างมาก เพราะเรื่องเหล่านี้ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับนิสิตปริญญาตรี ของ Vanichvasin (2016) ว่า การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ (Skills Development) ควรจัดทำอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำก่อนเข้าสู่โลกการทำงานจริง

3. จากผลของแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ในภาพรวมพบว่าที่มีคะแนนเฉลี่ย (μ) อยู่ที่ 4.28 ซึ่งมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในด้านวิทยากร ($\mu = 4.33$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ต่อมาในด้านสถานที่/ระยะเวลา/สื่อและอุปกรณ์ ($\mu = 4.16$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมาก ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจ ($\mu = 4.36$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด และด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ($\mu = 4.30$) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมนั้น ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการออกแบบและสร้างหลักสูตรตามแนวคิดของ Tyler (1949) ที่นำเสนอแนวคิดในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์และการเรียนรู้ข้อมูล สำหรับพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ระบุปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 2 การร่างและออกแบบหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร ขั้นตอนที่ 4 การนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นตอนที่ 5 การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร

4. จากผลของแบบสะท้อนการเรียนรู้รายบุคคล ที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสะท้อนด้วยการเขียนความรู้สึกภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรมพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาตนเองในสิ่งที่ตนเองขาดไป ได้มุมมองความคิดไอเดียใหม่ๆ มากขึ้น ได้แนวทางในการวางแผนอนาคตของตนเองรวมถึงการทำปัจจุบันของตนเองให้ดีที่สุด โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับเปลี่ยนความคิดให้ไปในทิศทางบวกมากขึ้น สนุกไปกับเนื้อหาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตนเองมากขึ้น เพราะเรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง เป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยได้เรียนรู้ หรือลองทำมาก่อน เกิดความรู้สึกว่าการเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำตนเองไม่น่ากลัวอย่างที่คิด และเริ่มเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ทางความคิดหรือวิธีคิด ไม่ว่าจะเป็นการคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างใจเย็นและมีสติ คิดอย่างมีวิจรรย์ญาณ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Browning (2018) ได้ทำการหาความสำคัญของภาวะผู้นำตนเอง โดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำตนเองช่วยให้ผู้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีวินัย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ และผู้นำสามารถรับใช้ผู้อื่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเมื่อผู้อื่นมีภาวะผู้นำตนเอง โดยการฝึกอบรมผู้อื่นให้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ต้องมีความอ่อนไหวต่อปัญหาต่าง ๆ สามารถสร้างความแตกต่าง ในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถสะท้อนจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและนำไปสู่โอกาสในการเรียนรู้ หรือแม้แต่การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตามการเรียนรู้จะได้ประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าผู้เข้าร่วมเต็มใจ จริงใจ และสามารถยอมรับข้อบกพร่องของตัวเองได้ และเป็นไปตามทฤษฎีของภาวะผู้นำตนเองของ Manz (1986) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำตนเอง มีพื้นฐานมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” (Self-leading the self) กล่าวคือ การสร้างผู้นำที่สามารถนำผู้อื่นได้ดี ต้องเริ่มจากการมีภาวะผู้นำตนเองนำตนเองให้ได้ก่อน หรือก็คือ การที่ตัวของเราเองมีอิทธิพลต่อตัวเองในการที่จะนำพาและจุดใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตัวเองต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีการหาสาเหตุว่าเหตุใดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งก็คือนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 3 ภาคปกติ ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีคะแนนในกระบวนการเรียนตนเอง ต่ำที่สุด เพื่อหาวิธีแก้ไขและหาสาเหตุนั้นต่อไป
2. ควรมีการปรับลดเวลาในการทำกิจกรรมของแต่ละกลยุทธ์ หรือเวลาการบรรยายในช่วงเริ่มต้นของแต่ละกลยุทธ์ลง เพื่อให้เกิดความกระชับและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเองในกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม สามารถนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือเสริมสร้างทักษะในเรื่อง การเตือนตนเอง ต่อไป

2. จากผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเองในภาพรวม สามารถนำมาพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะกลยุทธ์ได้ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเอง เรื่องกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเอง เรื่องกลยุทธ์การให้รางวัลและสร้างแรงบันดาลใจ และหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำตนเอง เรื่องกลยุทธ์การคิดอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ควรมีการนำไปต่อยอดเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น รวมถึงควรมีการสรุปผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง ส่งให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบผลของแบบสำรวจภาวะผู้นำตนเอง และสามารถนำผลที่ได้มาสร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองในเรื่อง ภาวะผู้นำตนเอง ต่อไป

References

Browning, M. (2018). *Self-Leadership: Why It Matters*. International Journal of Business and Social Science., 9(2), 14-18.

Buranahiran, S. (2019). *51 Weapon of the Wise*. Thought Leadership Publisher. [In Thai]

Department of Educational Technology Faculty of Education Silpakorn University. (2017). *Curriculum in Education Graduate School of Educational Technology (Curriculum Improvement 2017)*. Nakhon Pathom: Silpakorn University, Sanam Chandra Palace District. [In Thai]

Kunakompitak, P. & Others (2019). *A Comparative Analysis of the Self-Leadership Behaviors of Thai and U.S. Elementary Teachers*. International Education Studies. [In Thai]

Manz, C. C. (1986). *Self-leadership: Toward and expanded theory of self-influence process in organizations*. Academy of Management Review, 11(3), 585-600.

McGrath, J.R. & MacEwan, G. (2011). *Linking pedagogical practices of activity-based teaching*. The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences.

Ministry of Education. (2017). *The Education Development Plan of the Ministry of Education, 12th edition (2017 - 2021)*. Office of the Permanent Secretary for Education Ministry of Education. [In Thai]

Sakunthi, N. (2016). *Mathematics learning of 3rd year students by using activity-based teaching and learning*. Bangkok: The Publisher of Chulalongkorn University. [In Thai]

Office of the Higher Education Commission. (2018). *Long-term tertiary plan for 20 years 2018 - 2037*. Office of Higher Education Policy and Planning Office of the Higher Education Commission. [In Thai]

Paenluek, S. (2007). *Training course development for leadership development for activity organization Student*. Prince of Songkla University Bangkok: Graduate School Srinakharinwirot University. [In Thai]

- Pearce, C. L. & Manz, C. C. (2005). *The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in knowledge work*. Organizational Dynamics.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. University of Chicago Press.
- Vanichvasin, P. (2016). *Development of activity leadership development package for innovative leadership styles for Bachelor's degree students*. Bangkok: Journal of Industrial Education, 15(3), 21-28. [In Thai]
- Wisitchawut, C., Phithianuwat, S. & Metha, P. (1993). *Graduate quality and factors affecting Towards the quality of graduates, Chulalongkorn University*. Bangkok: Educational Service Division, Office of the Permanent Secretary. [In Thai]