

ประสิทธิผลของการอบรมและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่อง ภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ Effectiveness of Training and Curriculum Development Guidelines for Community Happiness Innovation on Creative Community Leadership

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์*
Wasita Kerdphon Prasopsak

Received: July 14, 2025 Revised: July 29, 2025 Accepted: August 25, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่อง ภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เข้าร่วมอบรม จำนวน 120 คน เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย การประเมินประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่องภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ระดับที่ 1: ความพึงพอใจ ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรมในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความเหมาะสมของวิทยากรและเนื้อหา ระดับที่ 2: ความรู้ความเข้าใจ หรือ การเรียนรู้ ความรู้และความเข้าใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับที่ 3: การนำความรู้ไปใช้ หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ และขยายผลการเรียนรู้สู่เครือข่ายผู้นำชุมชนอื่น ๆ ระดับที่ 4: ผลลัพธ์ในชุมชน พบว่า ชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เช่น การจัดทำโครงการพัฒนาสุขภาวะ และการสร้างเครือข่ายผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลสัมฤทธิ์เชิงการเปลี่ยนแปลงระดับชุมชน ได้แก่ การริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ การจัดการสิ่งแวดล้อม การสร้างเครือข่ายผู้นำ และการต่อยอดโครงการใหม่ในชุมชน และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต ผู้นำชุมชนต้องการให้เพิ่มระยะเวลาอบรม เพิ่มเนื้อหาทักษะการโค้ช การสร้างนวัตกรรมชุมชน และควรมีการอบรมต่อเนื่องเพื่อต่อยอดทักษะที่ได้รับ

คำสำคัญ: นวัตกรรมสร้างสุข, ประสิทธิภาพ, อบรมเชิงปฏิบัติการ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Assistant Professor Dr., Master of Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Thepsatri Rajabhat University

Abstract

This study aimed to examine the effectiveness of the Community Happiness Innovation Workshop: Creative Community Leadership organized by Thepsatri Rajabhat University, as well as to explore recommendations for future curriculum development and training. A mixed-methods research design was employed, integrating both quantitative and qualitative approaches. The study population comprised 120 community leaders who participated in the training. Research instruments included questionnaires and semi-structured interviews, while data were analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation) and content analysis.

The findings revealed four levels of training effectiveness. Level 1: Satisfaction – participants reported the highest level of satisfaction, particularly with the appropriateness of the instructors and the content. Level 2: Knowledge and Understanding – post-training knowledge and comprehension were rated at the highest level. Level 3: Knowledge Application and Behavioral Change – participants successfully applied the acquired knowledge to initiate health promotion activities and disseminated learning outcomes to wider community leader networks. Level 4: Community Outcomes – communities demonstrated significant improvements, including the implementation of wellness development projects, environmental management initiatives, creative leadership networks, and the development of new community projects. Recommendations for future curriculum and training development include extending the training duration, incorporating content on coaching skills and community innovation, and providing continuous training to build on and sustain the skills acquired.

Keywords: Innovation for Well-being Creation, Effectiveness, Practical Training Workshops

บทนำ

ปัจจุบัน สังคมโลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่หมุนเวียนเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แนวทางการพัฒนาชุมชนที่พึ่งพาเพียงนโยบายจากส่วนกลางอาจไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชนจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาชุมชนบนฐานความสุขที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างรอบด้าน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562)

ผู้นำชุมชนในยุคปัจจุบันจึงต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการคิดเชิงระบบ พร้อมทั้งสามารถสร้างแรงบันดาลใจ เชื่อมโยงทุนทางสังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนได้อย่างแท้จริง (วิทวัส ช่างคร และมีชัย ออสุวรรณ, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่จะตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แต่โอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองยังมีจำกัด (WHO, 2022) ดังนั้น การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับบทบาทของกรมการพัฒนาชุมชน ที่ได้ส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนผ่านกลไก “ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน” ซึ่งทำหน้าที่เป็นแกนนำสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ระดับหมู่บ้านและตำบล (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559) การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพของ “ผู้นำชุมชน” ที่สามารถขับเคลื่อนและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชนอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562) แนวคิด “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน” จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชนมีความคิดสร้างสรรค์ มองเห็นศักยภาพของชุมชน และสามารถพัฒนาชุมชนบนฐานของความสุขและความยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การอบรมเชิงปฏิบัติการที่ออกแบบให้ตอบโจทย์ทั้งความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติจริงจึงมีความจำเป็น โดยเฉพาะในรูปแบบที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจผ่านกระบวนการโค้ชและกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้นำแต่ละพื้นที่ผู้นำชุมชน ควรเป็นผู้ที่มีลักษณะโดดเด่น เป็นที่ยอมรับในพื้นที่ สามารถสร้างความสัมพันธ์กับอาสาพัฒนาชุมชน และมีบทบาทในการประสานงานทั้งภายในและภายนอกชุมชน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมืออย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องสามารถผสมผสานระหว่างการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการใส่ใจในความต้องการของผู้ร่วมงานในชุมชนได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทักษะในการถ่ายทอดประสบการณ์ การสร้างความคิดสร้างสรรค์ และการกระตุ้นทัศนคติของประชาชนให้เกิดความตระหนักและพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาไปด้วยกัน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2559) การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะส่วนบุคคล แต่ยังเป็นการสร้างผู้นำที่สามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงคนในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการสร้างสุขร่วมกัน ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพของการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมสร้างสุข จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสะท้อนผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม ทัศนคติ และความสามารถในการนำความรู้ไปใช้จริง

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน: การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์” จัดขึ้นระหว่างวันที่ 26 – 27 พฤษภาคม 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน กิจกรรมดังกล่าวมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชนให้สามารถนำแนวคิดนวัตกรรมสร้างสุขไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ของตนเองได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทสรุปการดำเนินโครงการการอบรมประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำชุมชนยุคใหม่ เทคนิคการโค้ชเพื่อการพัฒนา การบริหารจัดการนวัตกรรมในชุมชน และการสร้างแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนกิจกรรมพัฒนาชุมชน ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน 120 คน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชนจากหลากหลายพื้นที่ในจังหวัดลพบุรีและพื้นที่ใกล้เคียง

ผลจากการดำเนินโครงการดังกล่าวทำให้ผู้นำชุมชนสามารถเรียนรู้และพัฒนาแนวทางการสร้างสุขในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเกิดเครือข่ายผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และขยายผลแนวทางการพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำชุมชนในหลายพื้นที่และมีการประเมินผลกระทบบนหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านการใช้รอบการประเมินของระดับการประเมิน 4 ระดับ (Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation) โดยทั่วไปแล้วการประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมและความคิดเห็น (การตอบสนอง) หรือการประเมินความรู้ (การเรียนรู้) ไม่มีทำการประเมินที่ชัดเจนและเป็นระบบเกี่ยวกับผลลัพธ์ในระดับพฤติกรรม (พฤติกรรม) และผลกระทบในระดับชุมชนหรือองค์กร (ผลลัพธ์)

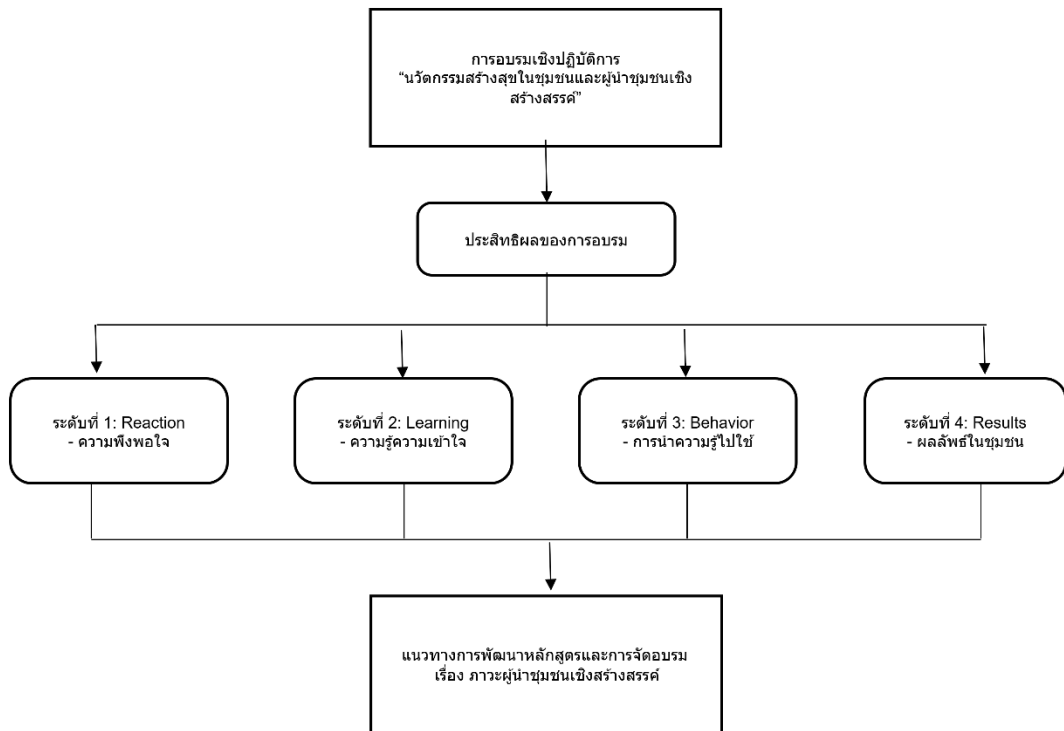
งานวิจัยนี้มุ่งหวังที่จะสำรวจการประเมินผลอย่างครอบคลุมของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้การประเมินของ Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation แต่ละระดับ และเชื่อมโยงกับข้อเสนอทางนโยบายและการดำเนินการในการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งตอบสนองความต้องการที่ผ่านการทดสอบและมีบริบทของการเป็นผู้นำชุมชนในโลกที่ยั่งยืนในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการอบรมและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่อง ภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ แนวคิดรูปแบบการประเมิน Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation ในการประเมินประสิทธิผลโครงการอบรม Kirkpatrick (2005) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งแบ่งการประเมินเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความพึงพอใจต่อการอบรม (Reaction) 2. ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับ (Learning) 3. การนำความรู้ไปใช้จริง (Behavior) และ 4. ผลสัมฤทธิ์หรือความเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรหรือชุมชน (Results)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบผสมผสาน (Mixed Methods Research Design) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน: การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์” ตามกรอบแนวคิดการประเมินผล 4 ระดับของ Kirkpatrick ได้แก่ ระดับที่ 1: การตอบสนอง (Reaction), ระดับที่ 2: การเรียนรู้ (Learning), ระดับที่ 3: การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior), และระดับที่ 4: ผลลัพธ์ (Results)

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. **ประชากร** ได้แก่ ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน: การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ วันที่ 26 – 27 พฤษภาคม 2568 จัดโดย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี 2568 จำนวน 120 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ใช้แบบสอบถาม ซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่อประเมินประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2: ความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3: ความรู้ความเข้าใจ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 4: การนำความรู้ไปใช้จริงในการพัฒนาชุมชน จำนวน 2 ข้อ

แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับผู้เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับนวัตกรรมสร้างสุข ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นและมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.928 โดยมีเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของการอบรมเชิงปฏิบัติการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากสิ้นสุดโครงการอบรม แจกแบบสอบถามให้กับผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน: การพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ วันที่ 26 – 27 พฤษภาคม 2568 จัดโดย คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี 2568 เพื่อประเมินระดับ ระดับที่ 1: การตอบสนอง (Reaction), ระดับที่ 2: การเรียนรู้ (Learning), ระดับที่ 3: การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior), และระดับที่ 4: ผลลัพธ์ (Results) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชน 10 คน ที่ได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มผู้เข้าร่วมอบรมที่แสดงบทบาทโดดเด่นและนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้จริงในชุมชน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้สำหรับเก็บข้อมูลข้อเสนอแนะและความต้องการเพิ่มเติมของผู้นำชุมชนสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต จำนวน 5 ข้อ

แบบสัมภาษณ์ ทั้งฉบับได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66 - 1.00 ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยสัมภาษณ์ผู้นำชุมชนที่สมัครใจ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนความต้องการที่แท้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 10 คน เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior) และผลลัพธ์ในระดับชุมชน (Results)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อเสนอแนะและความต้องการเพิ่มเติมของผู้นำชุมชน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 81.70 อายุส่วนใหญ่ระหว่าง 30 - 39 ปี (ร้อยละ 25.00) ส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 63.20) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 62.5) ผู้เข้าอบรมประเมินคะแนนความพึงพอใจ 10 คะแนน ก่อนเข้าอบรม มีค่าเฉลี่ย 5.71 และประเมินคะแนนความพึงพอใจ 10 คะแนน หลังเข้าอบรม มีค่าเฉลี่ย 9.34 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

2. ผลการประเมินประสิทธิผลของการอบรมและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ
นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่อง ภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้จัดเรียงตามกรอบแนวคิดการประเมินผล 4 ระดับของ Kirkpatrick (Kirkpatrick's Four Levels of Evaluation) โดยแยกวิเคราะห์เป็นรายระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1: ความพึงพอใจ (Reaction)

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน” พบว่า ผู้เข้าร่วมมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72) ประเด็นที่ได้รับค่าความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ ความเหมาะสมของวิทยากร (ค่าเฉลี่ย 4.89) และประโยชน์ของเนื้อหาสาระที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.88)

ระดับที่ 2: ความรู้ความเข้าใจ หรือ การเรียนรู้ (Learning)

ผลการประเมินความรู้และความเข้าใจหลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมมีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80) โดยหัวข้อที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ระดับความรู้และความเข้าใจที่ได้รับหลังการอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.85) ทั้งนี้ ได้ทำการทดสอบความรู้หลังอบรม (Post-test) โดยคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมอบรมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 85.6 จากคะแนนเต็ม 100) ซึ่งแสดงถึงการเรียนรู้และเข้าใจเนื้อหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจต่อการอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกคือ “ความเหมาะสมของวิทยากรในเรื่องที่ให้ความรู้” (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมาคือ “ประโยชน์ของเนื้อหาสาระตรงและเหมาะสม” (ค่าเฉลี่ย 4.88) รองลงมาคือ “ระดับความพึงพอใจของท่านหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม” (ค่าเฉลี่ย 4.76) รองลงมาคือ “อุปกรณ์และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสม” (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมาคือ “ความเหมาะสมของระยะเวลา และสถานที่ในการจัด

กิจกรรม” (ค่าเฉลี่ย 4.62) และรองลงมาในเรื่อง “ความเหมาะสมของอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม” (ค่าเฉลี่ย 4.54) และคิดเป็นร้อยละของผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ 94.40 ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ประโยชน์ของเนื้อหาสาระตรงและเหมาะสม	4.88	0.52	มากที่สุด
2. ความเหมาะสมของวิทยากรในเรื่องที่ให้ความรู้	4.89	0.50	มากที่สุด
3. อุปกรณ์และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ที่ใช้ในกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.64	0.68	มากที่สุด
4. ความเหมาะสมของระยะเวลา และสถานที่ในการจัดกิจกรรม	4.62	0.70	มากที่สุด
5. ความเหมาะสมของอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม	4.54	0.72	มากที่สุด
6. ระดับความพึงพอใจของท่านหลังจากเข้าร่วมกิจกรรม	4.76	0.61	มากที่สุด
รวม	4.72	0.62	มากที่สุด

ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกในเรื่อง “ระดับความรู้และความเข้าใจที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมโครงการ” (ค่าเฉลี่ย 4.85) ได้ทำการทดสอบความรู้หลังอบรม (Post-test) โดยคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมอบรมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 85.6 จากคะแนนเต็ม 100) รองลงมาคือ “ความสำคัญของเนื้อหา/หัวข้อในการจัดโครงการ” และความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม เรื่อง “ผู้นำชุมชนยุคใหม่: เรียนรู้อย่างมีสุข พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” (ค่าเฉลี่ย 4.83) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม เรื่อง “ทบทวน ปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์: คำถามทรงพลังเครื่องมือของผู้นำชุมชน” (ค่าเฉลี่ย 4.82) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม เรื่อง “จุดประกายความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ เสริมพลังให้ชุมชน” (ค่าเฉลี่ย 4.81) รองลงมาคือ ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม เรื่อง “The Power of Coaching: การโค้ชเพื่อการตัดสินใจที่สร้างการเปลี่ยนแปลง” (ค่าเฉลี่ย 4.77) และรองลงมาในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการอบรม เรื่อง “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชนและผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์” (ค่าเฉลี่ย 4.72) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้ความเข้าใจ

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำคัญของเนื้อหา/หัวข้อในการจัดโครงการ	4.83	0.53	มากที่สุด
2. ความรู้ความเข้าใจที่รับจากการอบรม เรื่อง "นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชนและผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์"	4.72	0.60	มากที่สุด
3. ความรู้ความเข้าใจที่รับจากการอบรม เรื่อง "ทบทวนปรับเปลี่ยน สร้างสรรค์: คำถามทรงพลังเครื่องมือของผู้นำชุมชน"	4.82	0.58	มากที่สุด
4. ความรู้ความเข้าใจที่รับจากการอบรม เรื่อง "จุดประกายความเปลี่ยนแปลง สร้างแรงบันดาลใจ เสริมพลังให้ชุมชน"	4.81	0.57	มากที่สุด
5. ความรู้ความเข้าใจที่รับจากการอบรม เรื่อง "The Power of Coaching: การโค้ชเพื่อการตัดสินใจที่สร้างการเปลี่ยนแปลง"	4.77	0.59	มากที่สุด
6. ความรู้ความเข้าใจที่รับจากการอบรม เรื่อง "ผู้นำชุมชนยุคใหม่: เรียนรู้อย่างมีสุข พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน"	4.83	0.56	มากที่สุด
7. ระดับความรู้และความเข้าใจที่ได้รับหลังจากเข้าร่วมโครงการ	4.85	0.55	มากที่สุด
รวม	4.80	0.57	มากที่สุด

ระดับที่ 3: การนำความรู้ไปใช้ หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีการนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้จริงในพื้นที่ชุมชน เช่น การริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในชุมชน การใช้เครื่องมือโค้ชเพื่อการพัฒนาศักยภาพชุมชน และการขยายผลการเรียนรู้สู่เครือข่ายผู้นำชุมชนกลุ่มอื่น ๆ

ผู้ใช้บริการมีการนำไปใช้ประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า อันดับแรกในเรื่อง “การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน” (ค่าเฉลี่ย 4.88) และรองลงมาในเรื่อง “การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงาน” (ค่าเฉลี่ย 4.84) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การนำความรู้ไปใช้

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงาน	4.84	0.57	มากที่สุด
2. การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน	4.88	0.53	มากที่สุด
รวม	4.86	0.55	มากที่สุด

และจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีการนำความรู้จากการอบรมไปปรับใช้จริงในพื้นที่ชุมชน เช่น การริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชน การใช้เครื่องมือโค้ชเพื่อการพัฒนาศักยภาพชุมชน และการขยายผลการเรียนรู้สู่เครือข่ายผู้นำชุมชนกลุ่มอื่น ๆ

ระดับที่ 4: ผลลัพธ์ในชุมชน (Results)

ผลการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง พบว่า หลังจากการอบรม ผู้นำชุมชนบางพื้นที่ได้ริเริ่มโครงการพัฒนาชุมชนในรูปแบบนวัตกรรมสร้างสุข เช่น โครงการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน โครงการเสริมสร้างสุขภาพกายใจ และการจัดตั้งเครือข่ายผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ที่มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวทางการพัฒนา ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนได้เสนอแนะให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องในรูปแบบโครงการระยะยาว เพื่อพัฒนาทักษะเชิงลึกให้ยั่งยืน

ผลลัพธ์ในชุมชน หรือความเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรหรือชุมชน จากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ และข้อเสนอแนะ พบว่า หลังการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชนหลายด้าน ได้แก่

1. ผู้นำชุมชนบางพื้นที่เริ่ม ริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การส่งเสริมสุขภาพกายใจ และกิจกรรมจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน
2. เกิดเครือข่ายผู้นำชุมชน ที่สามารถสื่อสารแลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาชุมชนระหว่างกัน
3. ผู้นำชุมชนสามารถทำหน้าที่เป็น ผู้นำเชิงโค้ช (Coaching Leadership) ถ่ายทอดความรู้และทักษะสู่คนในชุมชนได้
4. บางชุมชนมีการต่อยอดจัดทำ โครงการหรือกิจกรรมใหม่ ตามแนวทาง “นวัตกรรมสร้างสุข” ที่ได้เรียนรู้จากการอบรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะและผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้นำชุมชน พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต ดังนี้

3.1 ความต้องการเพิ่มระยะเวลาการอบรม ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่เห็นว่า ระยะเวลา 1 วันไม่เพียงพอ เนื่องจากเนื้อหาที่มีความเข้มข้นและต้องการเวลาในการฝึกปฏิบัติจริง จึงเสนอให้ขยายเวลาอบรมเป็น 2 - 3 วัน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ การฝึกทักษะ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้นำชุมชนด้วยกัน

3.2 เพิ่มหัวข้อและทักษะเชิงลึก ผู้นำชุมชนมีความต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมในหัวข้อที่เกี่ยวกับทักษะการโค้ช และการสื่อสารภาวะผู้นำ การบริหารจัดการนวัตกรรมในชุมชน เทคนิคการสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

3.3 พัฒนาเครื่องมือและสื่อประกอบการอบรม ผู้เข้าร่วมเสนอให้มีการจัดเตรียม เอกสาร คู่มือ หรือสื่อประกอบการอบรม เพื่อให้สามารถนำไปทบทวนหรือนำไปเผยแพร่ต่อให้กับสมาชิกในชุมชนได้อย่างเป็นระบบ

3.4 ปรับปรุงด้านเทคนิคและการอำนวยความสะดวก มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง ระบบเสียงและไมโครโฟน ให้มีความชัดเจน เพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ได้เต็มที่ รวมทั้งจัดเตรียมอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น เครื่องฉาย สไลด์ดิจิทัล ฯลฯ

3.5 ความต้องการให้มีการจัดอบรมต่อเนื่อง ผู้นำชุมชนหลายคนเสนอให้มีการจัดอบรมในรูปแบบโครงการต่อเนื่องหรืออบรมเป็นระยะ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดอบรมในพื้นที่ชุมชนที่หลากหลายขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนกลุ่มอื่น ๆ ได้เข้าร่วม

สรุปข้อเสนอแนะและความต้องการเพิ่มเติมเหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรอบรมที่ตอบโจทย์ทั้งด้านเนื้อหา ระยะเวลา กระบวนการเรียนรู้ และความต่อเนื่องของการพัฒนา ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการออกแบบโครงการอบรมในอนาคตให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น และสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

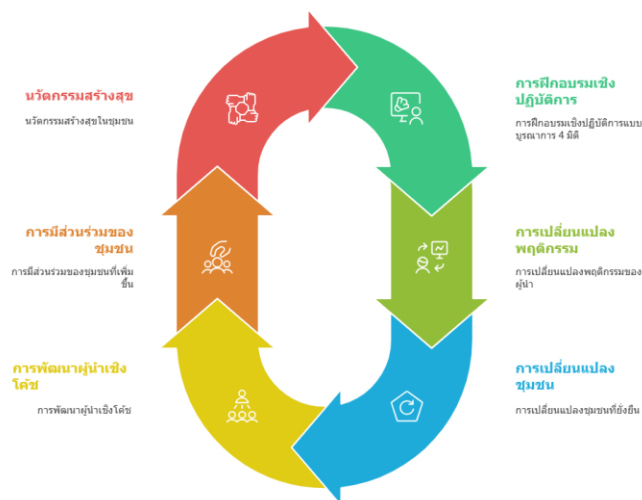
ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาผู้นำชุมชนผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการในมิติ “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน” ซึ่งประกอบด้วย

1. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ด้วยแนวทางอบรมเชิงปฏิบัติการแบบบูรณาการ 4 มิติ ตาม Kirkpatrick Model โดยเฉพาะการเชื่อมโยงผลการอบรมผ่าน 4 ระดับ คือ ความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้จริง และผลสัมฤทธิ์ในระดับชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การออกแบบการอบรมที่สอดคล้องกับกรอบดังกล่าวสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้นำ และนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในชุมชนได้จริง

2. การพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็น “ผู้นำเชิงโค้ช (Coaching Leadership) W พบว่า ผู้นำชุมชนที่ผ่านการอบรมสามารถแปลงบทบาทของตนจากผู้นำเชิงสั่งการมาเป็นผู้นำเชิงโค้ช ถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงบันดาลใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แบบจำลอง “นวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน” ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการ 6 ขั้น ได้แก่

- 3.1 การพัฒนาผู้นำเชิงโค้ช
- 3.2 การมีส่วนร่วมของชุมชน
- 3.3 นวัตกรรมสร้างสุข
- 3.4 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 3.5 การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 3.6 การเปลี่ยนแปลงชุมชน



ภาพ 2 วงจรการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำประเด็นที่สำคัญมาใช้ในการอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1 ประเมินประสิทธิผลของการอบรมและแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน เรื่อง ภาวะผู้นำชุมชนเชิงสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ระดับที่ 1 ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะความเหมาะสมของวิทยากร เนื้อหาสาระที่ตรงกับความต้องการ และกระบวนการอบรมที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย สุริมา เทียนงาม, วิไลลักษณ์ ลังกา, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และฐานันท์ ธรรมเมธา (2565) ที่พัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยชุมชนสำหรับผู้นำชุมชนผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน พบว่า การออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงบริบทชุมชนและมีการฝึกปฏิบัติจริงช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและความมั่นใจในการพัฒนาชุมชนของผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 2 ความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม พบว่า ผู้นำชุมชนมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำชุมชนยุคใหม่ เทคนิคการโค้ช และนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานพัฒนาชุมชนได้จริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธัญญา พากเพียร, สุตาพรรณ อากกล้า และสุภาวิตา อินทรพาณิชย์ (2566) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีผลกระทบเชิงบวกต่อการดำเนินงานของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการนำนวัตกรรมมาใช้ ช่วยเพิ่มศักยภาพและขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ระดับที่ 3: การนำความรู้ไปใช้ หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือความเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน การวิเคราะห์จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกแสดงให้เห็นว่าผู้นำชุมชนสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาชุมชนจริง เช่น การริเริ่มกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการใช้เครื่องมือโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริมา เทียนงาม, วิไลลักษณ์ ลังกา, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และ ฐานันท์

ธรรมเมธา (2565) ที่พบว่า การฝึกอบรมผู้นำชุมชนด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้นำมีศักยภาพในการถ่ายทอดองค์ความรู้และเป็นต้นแบบพฤติกรรมให้แก่ชุมชนได้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 4: ผลลัพธ์ในชุมชนจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง พบว่า ผู้นำชุมชนบางพื้นที่ได้เริ่มโครงการพัฒนาชุมชนในรูปแบบของนวัตกรรมสร้างสุขอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านสุขภาวะกายใจ การจัดการสิ่งแวดล้อม และการสร้างเครือข่ายผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันเป็นผลสืบเนื่องจากองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ในการอบรมครั้งนี้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ ชญาดา เข้มเพชร และวิรัช วาญญู (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการยกระดับนวัตกรรมชุมชนจะประสบผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยผู้นำชุมชนที่มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างการมีส่วนร่วมกับคนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดอบรมในอนาคต โดยข้อเสนอแนะของผู้นำชุมชนที่ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาอบรม เพิ่มเนื้อหาทางด้านทักษะการโค้ช การบริหารจัดการนวัตกรรม และการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง ยังสะท้อนความต้องการพัฒนาศักยภาพผู้นำให้สามารถขับเคลื่อนชุมชนได้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธิมา เทียนงาม, วิไลลักษณ์ ลังกา, อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และธัญปณีย์ ธรรมเมธา (2565) ที่เสนอให้การพัฒนากลยุทธ์ผู้นำชุมชนควรมีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และเน้นการประยุกต์ใช้จริงในบริบทชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ขยายผลการอบรมไปยังพื้นที่อื่น ๆ เนื่องจากการอบรมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูง ควรนำไปพัฒนาผู้นำชุมชนในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อสร้างเครือข่ายผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง
2. พัฒนากลยุทธ์ให้ลึกซึ้งและครอบคลุม โดยเฉพาะในด้านการโค้ช การสร้างนวัตกรรม และทักษะการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพผู้นำชุมชนให้ตรงกับบริบทยุคใหม่
3. จัดอบรมอย่างต่อเนื่องและมีระบบติดตามผล ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของโครงการพัฒนาศักยภาพระยะยาว พร้อมระบบติดตามและประเมินผล เพื่อให้สามารถวัดความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของผู้นำชุมชนได้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาการเปลี่ยนแปลงระยะยาวของชุมชนหลังการอบรม การวิจัยครั้งนี้เน้นการประเมินหลังการอบรมระยะสั้น จึงควรมีการวิจัยติดตามผลระยะยาวเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้นำชุมชนและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชุมชนในด้านสุขภาวะ เศรษฐกิจ และสังคม
2. พัฒนาการวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับชุมชน (Participatory Action Research: PAR) ควรต่อยอดการวิจัยโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำและคนในชุมชนร่วมออกแบบกิจกรรมและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่แท้จริงของแต่ละชุมชน
3. ศึกษาปัจจัยความสำเร็จของผู้นำชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการพัฒนาชุมชน. (2559). *คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้นำอาสาพัฒนาชุมชน (ผู้นำ อช.)*. สำนักเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.
- ชญาดา เข้มเพชร และวิรัช วทัญญู. (2566). การยกระดับนวัตกรรมชุมชนและพัฒนาชุมชนต้นแบบการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยผลงานวิจัยและนวัตกรรม. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(5), 347 – 360.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/261487/178631>
- ธัญญา พากเพียร, สุดาพรรณ อากกล้า และสุภาวิตา อินทรพาณิชย์. (2566). ผลกระทบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีต่อผลการดำเนินงานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนในกลุ่มจังหวัดสнг. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 43(1), 108 – 121. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/258144/177592>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- วิทวัส ช้างศร และมีชัย ออสุวรรณ. (2566). บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อการสร้างเสริมสุขภาพของสมาชิกในชุมชนในช่วงการแพร่ระบาดเชื้อ COVID - 19. *วารสาร มฉก. วิชาการ*, 27(2), 231–245.
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/HCUJOURNAL/article/view/258217/180366>
- สุธิมา เทียนงาม, วิไลลักษณ์ ลังกา, อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล และฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2565). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการวิจัยชุมชนสำหรับผู้นำชุมชนผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานสื่อสังคมออนไลน์โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(8), 198 – 213.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSBA/article/view/260458/176677>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). *แนวทางนวัตกรรมสร้างสุขในชุมชน*.
<https://www.thaihealth.or.th/category/ข่าวสร้างสุข/สร้างสุขกับ-สสส/>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. <https://www.nesdc.go.th>
- Kirkpatrick, D. L. (2005). *Transferring Learning to Behavior*. Berrett Koehler Publishers.
- World Health Organization. (2022). *Community Leadership Development for Health Promotion: Global Report*. WHO.