

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน
Development of Training Curriculum to Enhance the Leadership Capabilities for
Community Change Agents

อรุณวรรณ มุขแก้ว

Arunwan Mukkaew

จีรณัทย์ วิมุตติสุข

Jeeranat Wimuttisu

ซูฟเฟียณี สนิ

Sufianee Sani, finoonee@gmail.com

ณัฐสินี ขอบตรง

Nutsinee Chobtrong

วิทยาลัยชุมชนพังงา

Phang-nga Community College

E-mail: arunwan.muk@pngcc.ac.th

วันที่รับบทความ (Received) : 23 ธันวาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 ธันวาคม 2566

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 29 ธันวาคม 2566

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน 2) ทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน 3) ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน 2) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนและหลังการอบรม 3) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน และ 4) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เข้าฝึกอบรม จำนวน 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน มีค่าประสิทธิภาพเท่ากับ 80.12/80.64 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน เฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผลเปรียบเทียบ

ค่าเฉลี่ยการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนและหลังการอบรมพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม 4) ความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม, ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน, ความพึงพอใจ

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) to develop a training course for enhancing the community change leaders, 2) to test and evaluate the training course for enhancing the community change leaders, and 3) to assess the trainees' satisfaction with the training course.

The research used mixed-methods research by quantitative and qualitative. The research instruments were 1) the training course for enhancing the community change leaders, 2) a pre-test and post-test on the characteristics of the community change leaders, 3) the assessment form of behavior of the community change leaders, and 4) the assessment form of the trainees' satisfaction with the training course. The sample group used in the research was 30 trainees. The quantitative data were analyzed by using descriptive statistics and the qualitative data were analyzed by using content analysis.

The results showed that 1) a training course for enhancing the community change leaders had the efficiency value of 80.12/80.64 which is in accordance with the specified criteria 80/80, 2) the results of a pre-test and post-test on the characteristics of the community change leaders was found that the experimental group's knowledge after training was significantly higher than before at the .05 level., 3) the results of behavior comparison of the community change leaders revealed that after training was higher than before, and 4) the trainees' satisfaction with the training course was at a high level.

Keywords: The development of a training curriculum, Leaders of community change, satisfaction

1. บทนำ

ในภาวะปัจจุบัน โลกกำลังเดินไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว พร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ เนื่องจากความเร็วและความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมการเมือง และสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในสังคม และการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับประเทศไทยที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบต่อวงกว้างทั้งต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน การชะงักงันของเศรษฐกิจการค้า การทำงานผลิต อุตสาหกรรมท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง รวมไปถึงการ

ผลิตในภาคอุตสาหกรรมทำให้สูญเสียการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน รวมถึงสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขันและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในระยะยาวอีกด้วย ท่ามกลางวิกฤตที่เกิดขึ้น ทำให้สังคมจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เท่าทันกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรับมือกับสถานการณ์อับซับซ้อนตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในบริบทโลกใหม่ที่ไม่เหมือนเดิม เห็นได้จากการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) สู่วิถีชีวิตถัดไป (Next Normal) ซึ่งเป็นการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ของคนในสังคมทุกช่วงวัย หลังจากที่ได้ปรับตัวกับสถานการณ์โควิด 19 จนคุ้นชิน ทั้งในเรื่องการสื่อสาร การคิดและเรียนรู้ต่าง ๆ รอบตัว โดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังมีนโยบาย มาตรการ และแนวทางการร่วมมือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วน ทั้งภาคส่วนราชการ นอกระบบราชการและหน่วยงานภาคีอื่น ๆ ต่างก็ร่วมหาแนวทางรับมืออย่างเร่งด่วน โดยมุ่งตรงไปที่ระดับท้องถิ่นเพื่อให้มีความเข้มแข็งและสามารถจัดการเผื่อระวัง ป้องกัน และดูแลช่วยเหลือกันในชุมชนได้

แนวทางหนึ่งในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถขับเคลื่อนในระดับชุมชนได้ จำเป็นต้องมีผู้นำในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความเห็นร่วมของชุมชน และเป็นที่ยอมรับ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชนจะเป็นกลไกในการดำเนินการสร้างชุมชนพึ่งตนเองประกอบด้วยอย่างน้อย 3 กรอบหลัก ได้แก่ (1) การนำวิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (2) นวัตกรรมชุมชนเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (3) การจัดการชุมชนพึ่งตนเองอย่างบูรณาการเพื่อความยั่งยืน โดยทุกกรอบแนวคิดของการดำเนินการ มุ่งให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน เป็นการสร้างนวัตกรรมชุมชนที่นำทุนและศักยภาพของชุมชนมาดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม และเป็น “ภูมิคุ้มกันที่ดี” เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่อนาคตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝัง และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้ำความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่า ดังผลการวิจัยของ (พุทธินันท์ บุญเรือง, 2562 : 233) ผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการชุมชนในทุกมิติ เพราะผู้นำเป็นผู้ที่สามารถจะสั่งการให้ชุมชนไปในทิศทางที่ได้กำหนดไว้ การบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน เป็นเรื่องที่ต้องสั่งคนทั่วไปให้ความสนใจ ทั้งนี้ผู้นำเป็นคนกลไกหนึ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในชุมชน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชุมชนตามภาวะของผู้นำ ได้แก่ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นใช้ปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ และการมีอุดมการณ์

การบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เป็นหนึ่งในแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง จังหวัดสตูล และจังหวัดพังงา โดยมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนากลุ่มอันดามันให้เป็น “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเน้นคุณค่า และเกษตร

แนวใหม่เพื่อสังคมแห่งความสุขและวิถีชีวิตที่ยั่งยืน” ทั้งนี้ประเด็นการพัฒนาข้อที่ 4 กล่าวถึงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงในทุกระดับ มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างพลังทางสังคมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดพังงา พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนา “การเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสุขภาพ เกษตรยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สุขภาพเมืองอัจฉริยะพังงาแห่งความสุข” ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ความมั่นคงปลอดภัย เพื่อสร้างสังคมให้มั่นคงและน่าอยู่ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความยากจน ความเหลื่อมล้ำในสังคมควบคู่การสร้างงานสร้างอาชีพ สร้างรายได้ เพื่อสร้างฐานความมั่นคง ให้คนพังงามีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขสังคมที่มีคุณภาพ ดังนั้น การเตรียมความพร้อมของคนในชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สร้างความเข้าใจร่วมกันและขับเคลื่อนชุมชนไปในทิศทางเดียวกันจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

คณะนักวิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ จึงมีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน รวมทั้งประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา การดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน
- 2.2 ทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน
- 2.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

3. วิธีดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยใช้การวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ผู้สมัครเข้าฝึกอบรมโครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน จำนวน 35 คน

3.2 ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ผู้สมัครเข้าฝึกอบรมโครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน จำนวน 32 คน ซึ่งได้มาจากกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 35 คน ด้วยวิธีการจับสลาก กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 : 608-609)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย มี 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ หลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประกอบด้วยนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยแต่ละหน่วยการเรียนรู้มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ทดลองใช้หลักสูตร และคำนวณประสิทธิภาพตามวิธีการของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556: 11-12)

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนและหลังการอบรม

2) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

3) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

3.4 การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านประกอบด้วยนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำเครื่องมือทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชได้ค่าเท่ากับ 0.97 จากนั้นปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์และนำเครื่องมือไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบความรู้ แบบประเมินพฤติกรรม แบบประเมินหลักสูตรฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

3.5.2 เปรียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ คะแนนประเมินพฤติกรรมก่อนและหลังการฝึกอบรม ใช้การทดสอบทางสถิติแบบที่กรณีกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน (t-test dependent) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ผลการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962: 185) ร่วมกับการใช้รูปแบบวงล้อความต้องการฝึกอบรม 5 ขั้นตอนของ Steven และคณะ (2013: 17-20) ซึ่งประกอบด้วย 1) วิเคราะห์สำรวจความต้องการฝึกอบรม 2) กำหนดวัตถุประสงค์ 3) จัดเนื้อหาการฝึกอบรม 4) กำหนดวิธีการฝึกอบรม 5) เลือกรูปแบบการฝึกอบรม โดยได้หลักสูตรฝึกอบรมที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในอาชีพจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาขึ้นมีชื่อว่า “หลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อชุมชน (Transformational Leader for Community)” จำนวน 18 ชั่วโมง ประกอบด้วย 6 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการ จำนวน 3 ชั่วโมง 2) บทบาทหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อชุมชน จำนวน 3 ชั่วโมง 3) จิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 3 ชั่วโมง 4) ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนา จำนวน 3 ชั่วโมง 5) การสื่อสารเพื่อการมีส่วนร่วมของชุมชน จำนวน 3 ชั่วโมง 6) การออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง

ในชุมชน เมื่อนำหลักสูตรฝึกอบรมที่ผ่านการปรับปรุงและทดลองใช้ จนมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 มาใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เรื่องคุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชนเฉลี่ยหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้คุณลักษณะของผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

การทดสอบ	n	\bar{x}	S.D.	t	p
ก่อนการฝึกอบรม	32	28.31	6.02	18.921	.00
หลังการฝึกอบรม	32	37.03	5.84		

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า การปฏิบัติตนในการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้งทุกด้าน และหลังการฝึกอบรมพบว่าอยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งทุกด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติตนในการเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงของชุมชนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม

ด้าน	ก่อนอบรม			หลังอบรม		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.37	0.18	บางครั้ง	4.28	0.44	บ่อยครั้ง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.23	0.22	บางครั้ง	4.33	0.31	บ่อยครั้ง
การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.17	0.14	บางครั้ง	4.43	0.35	บ่อยครั้ง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.46	0.13	บางครั้ง	4.47	0.42	บ่อยครั้ง

การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลที่ได้แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม

ประเด็นการประเมิน	คะแนน		ระดับ
	\bar{x}	S.D.	
ด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม	4.29	0.12	มาก
ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม	4.45	0.22	มาก
ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.23	0.17	มาก
ด้านการวัดและประเมินผล	4.18	0.21	มาก

5. อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลจากข้อค้นพบของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของทาบ (Taba, 1962 : 185) ร่วมกับการใช้รูปแบบวงล้อความต้องการฝึกอบรม 5 ขั้นตอน (Steven et al., 2013: 17-20) อีกทั้งผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สำรวจและเตรียมความพร้อมชุมชนเป้าหมายและมีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ ตลอดจนมีผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาและฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาร่วมพัฒนาหลักสูตร จึงส่งผลให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ งามกนก และคณะ (2565: 23-25) ที่พบว่า หลักสูตรฝึกอบรม ผู้นำการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นผ่านการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรนั้น มีค่าสูงกว่าเกณฑ์คุณภาพของหลักสูตรที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ โดยคุณภาพที่เกิดขึ้นนั้นมาจากกระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เครื่องมือในการเก็บข้อมูล รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างและผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมตามกระบวนการและขั้นตอนการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมตามแนวคิดของ Taba (1962), Tyler (1969) และ Saylor and Alexander (1974) นอกจากนี้ผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ลภัสรดา จิตวารินทร์ และธวัชชัย จิตวารินทร์ (2565: 109-111) ที่พบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 ทดลองและประเมินผลการใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน พบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติตนใน

การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของชุมชน พบว่า การปฏิบัติตนในการเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงของชุมชนก่อนการฝึกอบรมอยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมเป็นบางครั้งทุกด้าน และหลังการฝึกอบรมพบว่าอยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการฝึกอบรมมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้ฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติ เช่น การศึกษาภาคสนาม การจัดทำโครงการ การร่วมอภิปราย การทำงานกลุ่ม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทิตินา แซมณี (2560 : 94) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้เรียนจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักโดยเป็นผู้จัดกระทำกับข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับอาทิตยา โปณะทอง และคณะ (2562: 341) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตร

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าฝึกอบรมที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมคะแนนความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ทั้งด้านบรรยากาศในการฝึกอบรม ด้านหลักสูตรและกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมใช้วิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของหลักสูตร มีประสบการณ์และเทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อภิชัย คุณิพงษ์ (2556: 10-11) ที่พบว่า การฝึกอบรมทุกขั้นตอนจะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความยืดหยุ่นโดยจะมีการปรับเนื้อหา วิธีการ และสื่อการเรียนให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมมีรูปแบบที่สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ เป็นสื่อให้บุคคลได้ทำกิจกรรมและเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ร่วมกับฝึกอบรมที่มีกิจกรรมหลากหลายทำให้สร้างบรรยากาศในการฝึกอบรมแบบกัลยาณมิตร โดยมีวิทยากรเป็นผู้กระตุ้นจุดประกายความคิด อำนวยความสะดวกให้เกิดความสะดวกในการฝึกอบรมให้ราบรื่น ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความคุ้นเคยซึ่งกันและกันจึงให้ความร่วมมือและกล้าแสดงออกและลงมือกระทำกิจกรรมด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงสอดคล้องกับ วรณพร รุจิพงษ์กุล (2566: 78) พบว่า ผลความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการนำความรู้ ทักษะ ไปใช้ภายหลังจากการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารระดับต้นสามารถนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มากขึ้น จึงสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชาใหม่สามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน มาจัดฝึกอบรมกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อศึกษาผลจากการใช้หลักสูตร ปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2) ควรบูรณาการความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสามารถรับรองมาตรฐานหลักสูตรได้

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

2) ควรมีการประเมินผลกระทบทางสังคมและผลตอบแทนทางสังคมที่เกิดจากการฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

บรรณานุกรม

กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน. (2564). **แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน พ.ศ. 2566-2570**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก <http://www.osmsouth-w.moi.go.th/main/page/28>

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด. (2564). **แผนพัฒนาจังหวัดพังงา พ.ศ. 2566-2570**. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2566, จาก <http://www.phangnga.go.th/index.php/th/blog/1977-2566-2570>

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). **การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน**. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.

ณัฐโชติ จันทร์เพ็ชร. (2562). **การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2565, จาก <http://www.journalgrad.sru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/2055>

ทิตินา แคมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนับพัน วงศ์ตระกูล, สมาน พูแสง, มนัส สุวรรณ และณัฐยา ตันตรานนท์. **หลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะผู้นำชุมชนของจังหวัดลำปาง**. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 16(2), 175-184.

พุทธินันท์ บุญเรือง. (2562). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเศรษฐกิจสีเขียวในจังหวัดอุดรดิตถ์**. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 8(1), 109-118.

ลภัสรดา จิตวารินทร์ และธวัชชัย จิตวารินทร์. (2565). **การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับเสริมสร้างความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานแคดดี้**. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 9(1), 102-114.

- วรรณพร รุจิพงษ์กุล. (2566). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารสำหรับผู้
ยุคใหม่. วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, 3(2), 70-80.
- สุเมธ งามกนก, ปริญา นาคปฐม และ กฤษณ์พัทธ์ พิษณะเดชนันต์. (2565). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม
ผู้นำการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 16(2), 13-26.
- อภิชัย คุณิพงษ์. (2556). การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้นำการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
สุขภาพสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา, 8(1),
10-11.
- อาทิตยา โปณะทอง, ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และ กาญจนา ภัทรวิวัฒน์. (2562). การพัฒนาหลักสูตรอบรม
เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษา. วารสารสันติศึกษา
ปริทัศน์ มจร, 7(2), 332-347.
- Best, J.W. (1997). **Research in education.** (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall, Inc.
- Krejie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and psychological measurement.** New
York: Minnesota University.
- Steven, A. B., Susan, J. B., and Diana K. I. (2013). **Communication: Principles for a lifetime.**
(5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Taba, H. (1962). **Curriculum development theory and practice.** New York: Harcourt Brace
and World.