

**การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ
กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย
ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568**

**สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง
กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น
กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา
กลุ่มพัฒนาบุคลากร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท
กรมส่งเสริมการเกษตร**

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพและประเมินผลการดำเนินการจัดหลักสูตร การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัยระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ทีมผู้จัดการหลักสูตร จำนวน 7 คน ผู้เข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน จำนวน 20 คน และพี่เลี้ยงหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน จำนวน 20 คน เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ และการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกข้อมูลจัดหมวดหมู่ข้อมูลวิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปข้อมูลประกอบการอธิบายความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ได้แก่ หลักสูตรที่มีความน่าสนใจตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการเรียนรู้ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร ทั้งก่อนการเรียนรู้ ระหว่างการเรียนรู้ และหลังการเรียนรู้ ผู้เรียนควรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้งานวิจัย พี่เลี้ยงมาจากผู้เข้ารับการเรียนรู้เลือกเอง หรือทีมผู้จัดการหลักสูตรพิจารณาให้ วิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม ทีมผู้จัดการหลักสูตรที่มีความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรที่ตรงกัน รับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพี่เลี้ยงด้วยรางวัลหรือเกียรติบัตร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างมาก การกระตุ้นเตือนให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ตื่นตัว การเรียนรู้ในลักษณะทีมเรียนรู้ร่วมกัน 2) องค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเทียบเคียงจากโมเดลการสื่อสารของ David K. Berlo ที่เรียกว่า “Berlo’s SMCR Model of Communication” ประกอบด้วย Source (ผู้ส่งสาร) คือ ผู้เริ่มต้นกระบวนการสื่อสาร ซึ่งหมายถึง ทีมผู้จัดการหลักสูตร วิทยากร พี่เลี้ยง โดยต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ กระบวนการ เนื้อหา มีทักษะในการสื่อสาร Message (สาร) คือ ข้อมูล/ข้อความ/เนื้อหา ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกไป อาจอยู่ในรูปแบบคำพูด เสียง

ข้อความ ภาพ สัญลักษณ์ ประกอบด้วย เนื้อหาการนำเสนอ โครงสร้างการจัดเรียง Channel (ช่องทางการสื่อสาร) คือ วิธีการหรือสื่อที่ใช้ในการส่งสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เช่น เสียง, การเขียน, โปรแกรม Zoom, LINE กระบวนการ Receiver (ผู้รับสาร) คือ ผู้ที่ได้รับสารและตีความหมายของสารนั้น โดยต้องมีทักษะการฟัง มีความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ได้แก่ ผู้เข้ารับการเรียนรู้ 3) กระบวนการพัฒนาบุคลากร รูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการ คือ การวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย การออกแบบหลักสูตร การประสานวิทยากร การเตรียมความพร้อมทีมงาน ขั้นตอนดำเนินการได้แก่ คือ การดำเนินการตามแผนปฏิบัติงาน ขั้นตอนประเมินผล คือ การประเมินผลการทำงานของผู้จัดการหลักสูตร ผู้เรียน และหลักสูตร และขั้นปรับปรุงพัฒนา คือ นำผลที่ได้รับจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรต่อไป 4) ผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน พบว่า ผู้เรียนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับปฏิบัติการ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานเกษตรอำเภอ โดยผู้เรียนได้รับความรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐานในระดับมาก ร้อยละ 72.73 และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ ในระดับมาก ร้อยละ 80 และผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดหลักสูตรภาพรวมในระดับมากที่สุด ร้อยละ 85.09 ในส่วนของพี่เลี้ยงพบว่า พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร ระดับชำนาญการพิเศษ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักงานเกษตรอำเภอ มีประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี มากที่สุด และมีประสบการณ์ในการทำงานวิชา/งานวิจัย ร้อยละ 65

คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากร, กระบวนการพัฒนาบุคลากร, การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร, วิธีการวิจัย, การถ่ายทอดความรู้รูปแบบออนไลน์

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นแผนหลักในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นการพัฒนาที่ 5 ด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร มีแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการนำผลงานวิจัยสู่กลุ่มเป้าหมายเพื่อพัฒนาการเกษตร และนำปัญหาของเกษตรกรในแต่ละพื้นที่สู่กระบวนการวิจัย อีกทั้งยังมีแนวทางเพิ่มจำนวนและบุคลากรด้านการวิจัยโดยเน้นพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สำหรับใช้เป็นกรอบในการทำงานส่งเสริมการเกษตรในระยะ 5 ปี โดยในกลยุทธ์ที่ 5

ได้กำหนดให้มีระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกระดับให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ มีทักษะและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีวิธีคิด วิธีการปฏิบัติและวิธีค้นหาคำตอบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการวิจัยเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถนำมาเป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบและสรุปผลที่เป็นรูปธรรมนำมาสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา การปรับปรุงหรือพัฒนางานภายใต้ข้อเท็จจริงอันส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือ เกิดการยอมรับ และการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง ได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร “หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน” ร่วมกับสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา เพื่อพัฒนาความรู้และศักยภาพบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย การนำกระบวนการวิจัยมาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และค้นหาคำตอบเพื่อให้ได้แนวทาง การแก้ไขปัญหาที่เป็นระบบ ทีมผู้วิจัยจึงได้ศึกษากระบวนการการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษาหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น องค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เพื่อประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
2. ได้ทราบองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. ได้ผลการประเมิน หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา หมายถึง เนื้อหาหลักสูตรที่มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการทำงานวิจัย เพื่อให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนความคิดการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย สามารถกำหนดประเด็นและโจทย์ในการวิจัยจากงานที่ตนเองปฏิบัติได้ รวมถึงมีวิธีการค้นหาคำตอบตามประเด็น/โจทย์จากงานที่ตนเองปฏิบัติ และสามารถสรุปข้อมูลที่เกิดขึ้นตามข้อค้นพบจากกระบวนการวิจัยได้ เนื้อหาวิชาแบ่งเป็น 5 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

- 1.1 สร้างกระบวนการทัศนในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย
- 1.2 การกำหนดประเด็นและโจทย์ในการวิจัย
- 1.3 วิธีการค้นหาคำตอบในการวิจัย
- 1.4 การสรุปผลข้อค้นพบจากการวิจัย และการเขียนเพื่อนำเสนอผลงาน
- 1.5 เวทีวิชาการ "การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย"

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 47 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้เข้ารับการอบรม คือ บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จาก กอง/สำนัก, สำนักงานเกษตรจังหวัด, สำนักงานเกษตรอำเภอ, ศูนย์ปฏิบัติการฯ ที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน จำนวน 20 คน

2.2 พี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจาก กอง/สำนัก, สำนักงานเกษตรจังหวัด, สำนักงานเกษตรอำเภอ, ศูนย์ปฏิบัติการฯ จำนวน 20 คน โดยเป็นผู้ที่ผู้เข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน เสนอรายชื่อโดยตรง

2.3 ผู้จัดการหลักสูตร หมายถึง ผู้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคลจากกลุ่มพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท จำนวน 7 คน

โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. ด้านเวลา การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน มีระยะเวลาดำเนินการ 8 เดือน ระหว่างวันที่ กุมภาพันธ์ – ตุลาคม 2568

4. ด้านสถานที่ เป็นการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ ผ่าน Application Zoom

การตรวจเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทความวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการณ์และบริบทในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

โดยได้ศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) แนวคิดการพัฒนาบุคลากร 2) แนวคิดการถ่ายทอดความรู้ด้วยระบบออนไลน์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ 4) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์ 5) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ 6) แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม 7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

จักรกฤษณ์ สุจริตธรรการ (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้าง ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นันทพร สุนสาระพันธ์ (2558) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม และการให้ความรู้ เป็นต้น

ณัฐพงษ์ทิต หงส์สุวพัชร (2557) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการ ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ให้มีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทันต่อสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ณัฐพงษ์ทิต หงส์สุวพัชร (2557) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นในทุก ๆ หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรได้

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ (2560) ได้กล่าวถึงการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร ซึ่งการประเมินความจำเป็นจะวิเคราะห์จากองค์การ งาน และบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลว่า ควรจะพัฒนาในเรื่องใดบ้าง หลังจากนั้นสามารถหาความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จากการรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นทุกในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์จากองค์การ งาน และบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าควรจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องใดบ้าง เพื่อให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาเอง ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ

1.3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ธานี ก่อบุญ (2566) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การพัฒนาความรู้พื้นฐานและกระบวนการดำเนินงาน โดยพัฒนาด้านที่เป็นแกนหลักของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิรูประบบนิเทศบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ รูปแบบที่ 2 การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาหลังจากการเข้ามาทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การสัมมนาโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การมอบหมายงาน การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน การให้รักษาการแทน ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน ให้สังเกตการณ์ทำงาน การจัดอบรมวิชาการทั่วไป และการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมวิชาการระยะสั้น รูปแบบที่ 3 การพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้แก่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การศึกษาดูงานในองค์กร การอบรมวิทยากร การมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การศึกษาอบรมวิทยากร รูปแบบที่ 4 การพัฒนาด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากร ภาวะชุมชน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กัญญาณ อินทวงศ์ (2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษา รูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development :hrd) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์การการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer-based Learning) 2) การเรียนรู้โดยสื่ออื่นไม่ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Non Computer-based Learning)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเอง ว่ามี 2 วิธี คือ 1) วิธีการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย การพัฒนาตนเองตามปกติวิสัยครอบคลุมการเลียนแบบการลองผิดลองถูก การอยากลองทำสิ่งใหม่ๆ และความต้องการที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่แล้วดีขึ้น การเรียนรู้ตามปกติวิสัยเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ได้ผ่านสถาบันการศึกษา ไม่มีหลักสูตรและเป็นไปโดยธรรมชาติ การเลียนแบบเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ถือเป็นพื้นฐานการสืบต่อการดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม และวิถีชีวิตมนุษย์ เรียนรู้จากการเลียนแบบตั้งแต่ยังเป็นเด็กจนเติบโต การเลียนแบบจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการมีความคิดดัดแปลงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในที่สุด การลองผิดลองถูกเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะทำให้มนุษย์เกิดการเรียนรู้ได้ดี 2) วิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจาก

แหล่งเรียนรู้ เป็นวิธีการหาความรู้จากสถาบันศาสนา แหล่งวิทยบริการและการสื่อสารมวลชน ซึ่งแหล่งวิทยบริการอาจอยู่ในที่ทำงานและในชุมชน

ปราณี งามสุด และจำรัส ดวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึง แนวทางพัฒนาตนเอง ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การพัฒนาสภาพของจิตที่มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและสิ่งแวดล้อมมองโลกในแง่ดีเชิงสร้างสรรค์ 2) การพัฒนาด้านร่างกาย หมายถึง การพัฒนารูปร่างหน้าตา กริยาท่าทางการแสดงออก น้ำเสียงวาจา การสื่อความหมายรวมถึงสุขภาพอนามัย และการแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ รูปร่าง และผิวพรรณ 3) การพัฒนาด้านอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความสามารถในการควบคุมความรู้สึกนึกคิดและการแสดงออก ควบคุมอารมณ์ที่เป็นโทษต่อตนเองและผู้อื่น 4) การพัฒนาด้านสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง การพัฒนาความรอบรู้ ความฉลาด ไหวพริบ ปฏิภาณ การวิเคราะห์ การตัดสินใจ ความสามารถในการแสวงหาความรู้ และฝึกทักษะใหม่ ๆ เรียนรู้วิถีทางการดำเนินชีวิตที่ดี 5) การพัฒนาด้านสังคม หมายถึง การพัฒนาการปฏิบัติตน ท่าทีต่อสิ่งแวดล้อม ประพฤติตนตามปทัสฐานทางสังคม 6) การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น 7) การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญทางอาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาคนในองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสวงหาความรู้โดยการอ่าน และการคิด เพราะความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่า ที่สามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ให้แก่ตนเองและองค์การ

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรคือรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์การ ตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์การ และตามความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนา ด้วยวิธีการต่าง ๆ อาจเป็นการพัฒนาตนเองตามปกติวิสัย หรือวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ เพื่อพัฒนาปรับปรุงทีมงานให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน เป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและก้าวหน้า

2. แนวคิดการถ่ายทอดความรู้ด้วยระบบออนไลน์

วิทยา วาโย, อภิรดี เจริญกุล, ฉัตรสุตา กานภายนต์ และจรรยา คนใหญ่ (2563) กล่าวถึงวิธีการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านโปรแกรมการประชุมออนไลน์ได้ เช่น โปรแกรม Zoom โปรแกรม Google Meeting Hangout เป็นต้น เป็นโปรแกรมการประชุมวิดีโอทางไกลที่ผู้สอนสามารถเตรียมเอกสารประกอบการสอน เช่น PowerPoint วิดีโอ รูปภาพ เอกสารการสอนในรูปแบบของไฟล์ Word Excel เป็นต้น

ชุดิวัฒน์ สุวดีพิงศ์ และชลลภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2565) กล่าวว่า รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเสริมสร้างการจัดการความรู้ด้านการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สร้างความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าในองค์กรมีความรู้อะไรบ้างเพื่อให้สามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องทำให้ความรู้มีการเชื่อมโยงไปยังองค์ประกอบด้านบุคคล 2) คัดเลือกความรู้ เป็นขั้นตอนที่บุคคลร่วมกันคัดเลือกความรู้ที่ดี มีคุณค่าและสมเหตุสมผลเพื่อให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไป 3) ปรับความรู้ เป็นขั้นตอนที่บุคคลได้ปรับความรู้ที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

มีการดำเนินการจัดบริหารความรู้อย่างใหม่ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 4) เก็บความรู้ เป็นขั้นตอนที่มีการดำเนินการให้บุคคลในชุมชนร่วมกันจัดโครงสร้างและเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไว้ในระบบฐานความรู้ 5) จัดการความรู้ เป็นขั้นตอนที่มีการตรวจสอบและประเมินความรู้ ทบทวนประเด็นสำคัญๆ ให้ทันต่อยุคปัจจุบัน มีการตรวจสอบความรู้และทบทวนถึงความตรงของประเด็นหรือความรู้อยู่เสมอ และ 6) เผยแพร่ความรู้ เป็นการนำเสนอความรู้ซึ่งถูกจัดให้อยู่ในรูปแบบที่บุคคลโดยทั่วไปต้องการ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา โดยมีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการเผยแพร่ความรู้อย่างกว้างขวาง

รังสรรค์ วัฒนชัยนิช, เรวดี กระโหมงค์, ทวีศักดิ์ พุฒสุขี และณัชชา มหปัญญานนท์ (2567) กล่าวว่า การจัดการศึกษาออนไลน์เป็นการจัดการเรียนการสอนผ่านทางอินเทอร์เน็ตซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านผู้สอน 2) ด้านผู้เรียน 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนสามารถเลือกรับตามความสนใจของตนเอง ในส่วนของเนื้อหาประกอบด้วย ข้อความ, รูปภาพ, เสียง, VDO และ Multimedia อื่นๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกส่งตรงไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser ทั้งผู้เรียน, ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นทุกคน สามารถติดต่อสื่อสาร ปรัชญาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยการเรียนรู้ออนไลน์ควรเป็นรูปแบบของการนำเสนอบทเรียนวิชาต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ตซึ่งไม่จำกัดจำนวนผู้เรียน (ขึ้นอยู่กับแต่ละรายวิชา)

จึงสรุปได้ว่า การถ่ายทอดความรู้ด้วยระบบออนไลน์ หมายถึง วิธีการเรียนการสอนผ่านโปรแกรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านผู้สอน 2) ด้านผู้เรียน 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนสามารถเลือกรับตามความสนใจของตนเอง ในส่วนของเนื้อหาประกอบด้วย ข้อความ, รูปภาพ, เสียง, VDO และ Multimedia อื่นๆ

3. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้

พิชญ์ณัฐา งามมีศรี (2552) กล่าวว่า PDCA (Plan-Do-Check-Act) เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติ (Do) ขั้นตรวจสอบ (Check) และขั้นตอนการปรับปรุง (Act) การดำเนินกิจกรรม PDCA อย่างเป็นระบบให้ครบวงจรอย่างต่อเนื่องหมุนเวียนไปเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพิ่มขึ้น โดยวงจร PDCA นี้ได้พัฒนาขึ้น โดย ดร.วอลเตอร์ ชิวฮาร์ต ต่อมา ดร.เอ็ดวาร์ด เดมมิง ได้นำมาเผยแพร่จนเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทำให้นิยมเรียกวัฏจักรนี้ในอีกชื่อหนึ่งว่า “วัฏจักรของเดมมิง (Deming Cycle)” ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

3.1 การวางแผน (Plan) คือจุดเริ่มต้นที่ต้องระดม ครอบคลุม ต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนข้อมูลอะไรบางอย่างในการวางแผน ข้อมูลน่าเชื่อถือหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ ผู้เข้าร่วมวางแผนคือใครบ้าง เมื่อไรจึงวางแผนเสร็จ รายละเอียดของแผนมีอะไรบ้าง ใครตรวจสอบแผน พิจารณาหรือยัง หากจุดที่ต้องพัฒนาจุดแข็ง และมีมาตรการรองรับหรือไม่

3.2 การลงมือปฏิบัติ (Do) เป็นการลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้เป็นการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายโดยการศึกษาและฝึกอบรมให้เข้าใจในวิธีการทำงานในแต่ละครั้งเก็บข้อมูลถึงคุณลักษณะทางด้านคุณภาพตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้และลงมือปฏิบัติส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข

3.3 การตรวจสอบผลลัพธ์กับแผน (Check) เป็นการวัดความก้าวหน้าของงานที่ดำเนินไปแล้วเปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนให้เกิดความสำเร็จในอนาคต

3.4 การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Act) ตรวจสอบสิ่งที่ได้ทำตามแผนแล้วนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์พิจารณาหาสาเหตุข้อบกพร่องการระดมสมองเพื่อการแก้ไขป้องกัน ไม่ให้เกิดซ้ำอีก

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์

ภาคภูมิ พุ่สกุลสถาพร (2560) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน ทั้งการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนและการสนับสนุน บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- 2) หลักสูตรฝึกอบรมเป็นหลักสูตรที่ดีมีความสมบูรณ์ในรายละเอียด
- 3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้และความตั้งใจจริงในการฝึกอบรม มีความรู้ประสบการณ์ในการนำไปปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ
- 4) วิทยากร มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่บรรยาย
- 5) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินโครงการอย่างครบถ้วน รอบด้าน มีทักษะในการประสานงานติดต่อกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 6) อุปกรณ์ เอกสาร และสื่อทัศนูปกรณ์ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ต้องมีความพร้อมเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใช้งาน
- 7) สถานที่วิธีการและลักษณะการฝึกอบรม ต้องเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร รวมทั้งถ้ามีการศึกษาดูงาน ต้องมีการติดต่อประสานงานไว้ล่วงหน้า
- 8) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดของหลักสูตร
- 9) งบประมาณการฝึกอบรม ต้องดำเนินการ ตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติของราชการ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมทั้ง ควบคุมงบประมาณให้อยู่ในวงเงินที่กำหนดไว้

ชนินทร์ ตั้งพานทอง (2560) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการสอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียน ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพ 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของระบบ ด้านคุณภาพสารสนเทศ และด้านคุณภาพการบริการ มีอิทธิพลต่อ การใช้งาน และความพึงพอใจของผู้ใช้งานบทเรียนออนไลน์เพื่อเสริมการเรียนการสอนผ่านหลักสูตร ออนไลน์แบบเปิดเพื่อมหาชน การใช้งานและความพึงพอใจของผู้ใช้งานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ใช้งานบทเรียนออนไลน์แต่มีความสัมพันธ์กันน้อย และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้งานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ใช้งานบทเรียนออนไลน์ แต่การใช้งานยังไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้ใช้งานบทเรียนออนไลน์

ราชบัณฑิตสถาน (2554) ระบุว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, หนทาง, เช่น การเรียนเป็นปัจจัยให้เกิดความรู้ความสามารถ, องค์ประกอบ, ส่วนประกอบ, คำ “ปัจจัย” กับ คำ “เหตุ” มักใช้แทนกันได้

วรราภา อินทสริตย์ (2567) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะตัวบุคคล หมายถึง ปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินชีวิตตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่อจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียน และด้านพฤติกรรมการเรียนของนิสิต

2) ปัจจัยด้านการจัดการศึกษา หมายถึง สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำการสอน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพการสอนและพฤติกรรมการสอนออนไลน์ของวิทยากร และด้านการสนับสนุนและสภาพแวดล้อม

3) ปัจจัยด้านครอบครัวและเพื่อน หมายถึง การส่งเสริม ช่วยเหลือ เกื้อกูลเกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน โดยครอบครัวและความสัมพันธ์กับเพื่อน และความเกี่ยวข้องระหว่างเพื่อนร่วมชั้นเรียน โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ ด้านการสนับสนุนของครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบออนไลน์ ประกอบด้วย

1) ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านทั้งการกำหนดนโยบายและการสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม

2) หลักสูตรฝึกอบรม ควรเป็นหลักสูตรที่ดีมีความสมบูรณ์ในรายละเอียด

3) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ และมีความตั้งใจจริงในการฝึกอบรม มีความรู้ประสบการณ์ในการนำไปปรับใช้กับงานที่รับผิดชอบ

4) วิทยากร มีความรู้และประสบการณ์ในเนื้อหาที่บรรยาย

5) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินโครงการอย่างครบถ้วน รอบด้าน มีทักษะในการประสานงานติดต่อกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6) อุปกรณ์ เอกสาร และสื่อทัศนูปกรณ์ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรม ต้องมีความพร้อมเพียงพอและมีความเหมาะสมต่อการใช้งาน

7) สถานที่วิธีการและลักษณะการฝึกอบรม ต้องเลือกให้เหมาะสมสอดคล้องกับหลักสูตร รวมทั้งถ้ามีการศึกษาดูงาน ต้องมีการติดต่อประสานงานไว้ล่วงหน้า

8) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดของหลักสูตร

9) งบประมาณการฝึกอบรม ต้องดำเนินการ ตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติของราชการ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม รวมทั้ง ควบคุมงบประมาณให้อยู่ในวงเงินที่กำหนดไว้

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

สาวิตรี ท่วมลี (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ หมายถึง ผลสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์โดยวัดออกมาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การพัฒนา การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

ราชบัณฑิตสถาน (2554) ระบุว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรมการงาน อย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยประสิทธิภาพ จำแนกได้ 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล อันหมายถึงบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก ผลงานมีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจ และประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด ลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์

จรัสวัณย์ ภักดีวุฒิ (2550) อ่างถึงในสาวิตรี ท้วมลี (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมหรือการปฏิบัติงาน มีส่วนประกอบหลายส่วน หลัก ๆ คือ ควรพิจารณา กระบวนการว่าก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้ คือ ความประหยัด ความรวดเร็ว ความมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้ง กระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการทำงาน (Process) จนกระทั่งได้ผลผลิต (Output) ที่ดี

พัฒนา คดีพิศาล (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการกิจกรรมหรือการปฏิบัติงาน ทั้งผลสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยควรพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการทำงาน (Process) จนกระทั่งผลผลิต (Output) ที่ดี เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ควรวัดออกมาเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม การพัฒนาการดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

6. แนวคิดการประเมินผลการฝึกอบรม

ณภัค ธนเดชะวัฒน์, พรรัตน์ แสดงหาญ และอภิญญา อิงอาจ (2560) กล่าวว่า การประเมินผล โครงการฝึกอบรมและการพัฒนาของ โดนัลด์ เคิร์กแพทริก ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็น บิดาของการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการประเมิน 4 ระดับ ดังนี้

6.1 การประเมินระดับปฏิกิริยา (Reaction Level) คือ การประเมินเพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นการสอบถามความคิดเห็นผู้เข้าร่วมอบรม การประเมินผลระดับนี้ตั้งอยู่ในสมมุติฐานว่า หากมีความพึงพอใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมก็เป็นแนวโน้มที่ดีบ่งบอกว่าผู้เข้าร่วมอบรมจะได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมโครงการ และอาจทำให้มีความต้องการที่จะเข้าร่วมฝึกอบรมและพัฒนา ด้านอื่น ๆ อีกในอนาคต แต่ในทางกลับกันหากผู้เข้าร่วมอบรมรู้สึกไม่พึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมก็อาจ

เป็นอุปสรรคขัดขวางให้ผู้เข้าร่วมอบรมไม่เปิดใจเรียนรู้ทักษะ ความสามารถใหม่ ๆ และไม่ยอมนำความรู้ที่เรียนนั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการจริงต่อไป

6.2 การประเมินระดับการเรียนรู้ (Learning Level) คือ เป็นการประเมินว่าผู้เข้าร่วมอบรมได้เรียนรู้อะไรมากน้อยเพียงใด ต้องการทราบว่าภายหลังการฝึกอบรมว่า ผู้เข้าร่วมอบรมได้เข้าใจในหลักการเนื้อหาข้อเท็จจริงตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ซึ่งการประเมินผลขั้นนี้อาจจะต้องมีการสร้างเครื่องมือเพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาของผู้เข้าร่วมอบรม วิธีการประเมินการเรียนรู้ที่นิยม คือ การประเมินก่อนและหลังกิจกรรม (Pre- and Post-test) โดยใช้แบบทดสอบต่าง ๆ (Paper-and-pencil Tests) และนำผลการทดสอบสองครั้งมาเปรียบเทียบหาความแตกต่าง ว่าการฝึกอบรมช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด โดยปกติแล้วก็มักมีความคาดหวังว่าการฝึกอบรมนั้นจะช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในเรื่องดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

6.3 การประเมินระดับพฤติกรรม (Behavior Level) คือ การประเมินที่มุ่งต้องการรู้ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ การมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไรภายหลังจากการอบรมผู้เข้าร่วมอบรมได้นำเอาความรู้ ทักษะ ที่เรียนรู้กลับไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ กล่าวคือ เมื่อผู้เข้าร่วมอบรมผ่านการเรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ได้เรียนรู้ ก็น่าจะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลดีต่อหน่วยงาน ดังนั้น การประเมินระดับนี้ไม่สามารถใช้ผู้เข้าร่วมอบรมเป็นแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียวได้ จะต้องได้รับความร่วมมือจากหัวหน้างานและเพื่อนและเพื่อนร่วมงานว่าผู้เข้าร่วมอบรมมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงหรือไม่

6.4 การประเมินผลลัพธ์ (Result Level) คือ การประเมินผลที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นส่วนรวม เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการฝึกอบรม เพื่อประเมินว่ากิจกรรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นนั้นมีส่วนในการปรับปรุงประสิทธิภาพหรือผลการดำเนินงานขององค์กรมากน้อยเพียงใด

พัชรिता เอี่ยมสุนทรชัย (2559) กล่าวว่า กระบวนการประเมินการฝึกอบรมมี 4 ขั้นตอน ดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลวัตถุประสงค์ในการประเมินผลว่าประเมินไปเพื่อจุดประสงค์ใด จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลของการฝึกอบรม หลักการเหตุผล วัตถุประสงค์ เนื้อหาหลักสูตร กระบวนการในการจัดฝึกอบรม คุณสมบัติผู้เข้าอบรม วันเวลา สถานที่ งบประมาณ วิทยากร และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการวัดผลจากการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นของผู้เข้าอบรม สิ่งที่เกิดขึ้นกับหน่วยงานและองค์กร โดยกำหนดสิ่งที่ต้องการประเมินผล ต้องเก็บข้อมูลอะไร วางแผนการเก็บรวบรวมและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ เช่น แบบสอบถาม คำโครงการสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงกับวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่ตั้งไว้ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ เบี่ยงเบนในระดับใด สาเหตุและวิเคราะห์วิธีการแก้ไข ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการแก้ไขและจัดทำรายงานเพื่อสรุปข้อมูลให้กับผู้บริหาร เพื่อวางมาตรฐานป้องกันแก้ไขหรือพัฒนา

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง (2567) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กร เพื่อความสะดวกสบาย รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล

ต่อการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมยุคดิจิทัล บุคลากรจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเอง โดยปฏิบัติได้สองแนวทางคือ การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education or further study) เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการปรับตัวเพื่อพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปฏิบัติได้โดยมีขั้นตอนปฏิบัติ 6 ขั้นตอน 1. การเพิ่มคุณค่างาน 2. การลงมือปฏิบัติ 3. เรียนรู้ข้อขัดข้องของตน 4. ให้บุคลากรที่มีความรู้ทางด้านดิจิทัลมาชี้แนะแนว 5. การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ 6. การอบรม เพื่อให้เข้าใจถึงหลักของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สามารถนำความรู้ทักษะที่ได้มาไปต่อยอดเพื่อพัฒนาองค์กร

ดำรง สุขเกิด (2563) ได้ศึกษาและวิจัยในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านไอทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล โดยสรุปแนวทางในการพัฒนาได้ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านทักษะดิจิทัล สามารถพัฒนาปัจจัยโดยเริ่มต้นการพัฒนาบุคลากรด้านไอทีให้มีทักษะการบริหารโครงการ และการเปลี่ยนกระบวนการทำงานสู่รูปแบบดิจิทัลควบคู่กันไป และทักษะก็จะสนับสนุนซึ่งกันและกัน เนื่องมาจากมีเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้ข้อมูลซึ่งกันและกันที่ช่วยให้การทำงานและการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปัจจัยด้านบริบทการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถพัฒนาปัจจัยโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรด้านไอทีในด้านกระบวนการเรียนรู้ด้วยการจัดทำเอกสารหรือคู่มือขั้นตอนการทำงานต่อการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ การสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม เช่น จัดอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ โดยมีระยะเวลาในการเรียนรู้ดิจิทัลที่เพียงพอต่อความต้องการในการเรียนรู้ การเตรียมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อรองรับการสื่อสารการเรียนรู้ดิจิทัล และการสนับสนุนระบบจัดเก็บองค์ความรู้ที่แต่ละหน่วยงานต้องใช้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีการสนับสนุนบุคลากรด้านไอทีให้มีความตั้งใจในการเรียนรู้ดิจิทัลด้วยการรวมองค์ความรู้ที่หลากหลายจากบุคคลภายนอกเข้ามาปรับใช้ได้จริง การมีส่วนร่วมการเรียนรู้แบบเครือข่ายและทำงานร่วมกัน การเพิ่มเติมประสบการณ์ทำงานของบุคลากรด้านไอทีมีส่วนส่งเสริมให้การเรียนรู้ทำความเข้าใจ และสามารถซึมซับองค์ความรู้ดิจิทัลระหว่างกันได้มากขึ้น 3. ปัจจัยด้านความสำเร็จของโครงการจ้างงานภายนอกด้านไอทีสามารถพัฒนาปัจจัยโดยเริ่มต้นจากการพัฒนาโครงการจ้างงานภายนอกด้านไอทีที่ครอบคลุมในเรื่องของงบประมาณ ระยะเวลา ขอบเขตงาน และคุณภาพ โดยการออกแบบวางแผนรายละเอียดการดำเนินโครงการ การดำเนินการวัดผลและควบคุมกระบวนการดำเนินงานแล้วเสร็จให้อยู่ภายในต้นทุน ระยะเวลา ขอบเขตงาน และคุณภาพของทั้งโครงการและในแต่ละโครงการย่อยภายในให้ตรงตามแผนที่กำหนดไว้

วิธีการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐานเป็นรูปแบบ การวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 47 คน คือ ผู้เรียน พี่เลี้ยง ผู้จัดการหลักสูตร โดยมีวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 5 ประเด็น คือ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนที่

จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ 3) คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ 4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ และแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) สถานะ (ผู้เรียน, พี่เลี้ยง) 2) ความรู้ที่ได้รับ 3) การนำความรู้ไปประยุกต์ 4) ความพึงพอใจต่อหลักสูตร และ 5) ข้อเสนอแนะ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกข้อมูลจัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปข้อมูลประกอบการอธิบายความ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร จำนวน 47 คน ได้แก่

1.1.1 ผู้เรียน หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จาก กอง/สำนัก, สำนักงานเกษตรจังหวัด, สำนักงานเกษตรอำเภอ, ศูนย์ปฏิบัติการฯ ที่เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน จำนวน 20 คน

1.1.2 พี่เลี้ยง หมายถึง บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจาก กอง/สำนัก, สำนักงานเกษตรจังหวัด, สำนักงานเกษตรอำเภอ, ศูนย์ปฏิบัติการฯ จำนวน 20 คน โดยเป็นผู้เรียนเสนอรายชื่อโดยตรง

1.1.3 ผู้จัดการหลักสูตร หมายถึง ผู้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคลจากกลุ่มพัฒนาบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น, สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท จำนวน 7 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ดังนี้

1.2.1 ผู้เรียนหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ที่ตอบแบบสอบถามออนไลน์ตามความสมัครใจ ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

เวที	จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวนผู้เข้าร่วมเวทีทั้งหมด	คิดเป็นร้อยละ
เวทีที่ 1	20	20	100
เวทีที่ 2	20	20	100
เวทีที่ 3	20	20	100
เวทีที่ 4	20	20	100

1.2.2 ผู้จัดการหลักสูตร จำนวน 7 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.2.3 ผู้เข้ารับการเรียนรู้ จำนวน 5 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1.2.4 พี่เลี้ยง จำนวน 5 ที่สมัครใจเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ดังแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนผู้เข้าร่วม Focus Group	จำนวนหมด	คิดเป็นร้อยละ
ผู้จัดการ หลักสูตร	7	7	100.00
ผู้เข้ารับ การเรียนรู้	5	20	25.00
พี่เลี้ยง	5	20	25.00

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 เครื่องมือ คือ แบบสอบถามออนไลน์ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการโดยผู้จัดการหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามประเมินผลความรู้ ความเข้าใจ และประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตร การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ผ่านระบบ Google form การให้ข้อมูลขึ้นอยู่กับความสนใจของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 4 ประเด็น คือ 1) คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ 3) คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ 4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ สรุปข้อมูลประกอบการอธิบายความ

3.1 การกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล

3.1.1 การประเมินความรู้ความเข้าใจ และการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน กำหนดน้ำหนักของคะแนน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มาก

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้ดำเนินการได้นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้จากแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ช่วงประมาณค่าในการแปลความหมาย เทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} = 0.67\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.67	แปลความว่า	น้อย
ช่วงคะแนน	1.68 – 2.34	แปลความว่า	ปานกลาง
ช่วงคะแนน	2.35 – 3.00	แปลความว่า	มาก

3.1.2 การประเมินความพึงพอใจในกระบวนการถ่ายทอดความรู้ หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ประจำปี 2568 ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน กำหนดน้ำหนักของคะแนน ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ผู้ดำเนินการได้นำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้จากแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้ช่วงประมาณค่าในการแปลความหมาย เทียบค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของ Best (1977) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	แปลความว่า	น้อยที่สุด
ช่วงคะแนน	1.81 – 2.60	แปลความว่า	น้อย
ช่วงคะแนน	2.61 – 3.40	แปลความว่า	ปานกลาง
ช่วงคะแนน	3.41 – 4.20	แปลความว่า	มาก
ช่วงคะแนน	4.21 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด

สรุปผลการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประจำปี 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3) เพื่อประเมินผลการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ 1) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็น คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ, คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ, ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยการสนทนากลุ่มผู้จัดการหลักสูตร ผู้เข้ารับการเรียนรู้ และพี่เลี้ยง 2) แบบสอบถามประเมินผลความรู้ความเข้าใจ และประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 ผ่านระบบ Google form การให้ข้อมูลขึ้นอยู่กับความสมัครใจของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาคู่มือแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้ารับการเรียนรู้ พี่เลี้ยง และทีมผู้จัดการหลักสูตร จำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ, คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ, องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ, ข้อเสนอแนะอื่นๆ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพี่เลี้ยง จำนวน 4 ประเด็น

ประเด็น	ข้อสรุป
คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ	1. มีความสนใจและตั้งใจเข้ารับการเรียนรู้ 2. มีความสนใจ ตั้งใจ และใส่ใจในการเข้ารับการเรียนรู้ 3. สามารถบริหารและจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติ กับงานประจำได้ 4. มีความสนใจในข้อมูลและองค์ความรู้ด้านงานวิจัย 5. มีวินัย และทำงานที่ได้รับมอบหมาย และจัดส่งตามกำหนดเวลา

	6. มีความตั้งใจมีเวลาในการเข้าอบรม ติดตาม ส่งการบ้าน 7. มีความใส่ใจ การรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากพี่เลี้ยงและวิทยากร 8. การไม่ย่อท้อ ขยัน
คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้ แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ	1. ให้อิสระทางด้านความคิดกับผู้เข้ารับการ เรียนรู้ สามารถสร้างสรรค์ไอเดียขึ้นมาเอง 2. มีความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย 3. มีคุณลักษณะให้คำแนะนำเชิงที่ปรึกษา แต่ไม่ ชี้นำทางความคิด 4. มีความเข้าใจผู้เข้ารับการเรียนรู้ และงาน ส่งเสริมการเกษตร 5. มีความใกล้ชิดระดับที่ผู้เข้ารับการเรียนรู้ สามารถไว้วางใจ เปิดใจพูดคุยกันได้ 6. ไม่ควรอยู่ในระดับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชา 7. สามารถเข้าร่วมเรียนรู้กับผู้เข้ารับการเรียนรู้ ได้ทุกเวที 8. มีความสมัครใจและเต็มใจในการทำหน้าที่พี่ เลี้ยง 9. ควรแนะนำแนวทาง ไม่บังคับว่าผิดหรือถูก ผู้อบรมควรมีอิสระในการออกแบบงานที่ สนใจและมีประโยชน์ 10. มีความเข้าใจผู้เรียนเป็นที่ปรึกษาให้แนวทาง สร้างเสริมองค์ความรู้และความเข้าใจ มีเวลา ให้ และเอาใจใส่ผู้เรียน 11. สามารถให้คำปรึกษา แนะนำได้ และมี ประสบการณ์หรือมีความรู้เรื่องงานวิจัย เพื่อที่จะได้แนะนำในการทำใบงาน หรือ ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้ 12. ให้คำปรึกษาและใส่ใจกับผู้เรียน ต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานวิจัย
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิด ประสิทธิภาพ	1. โครงสร้างเนื้อหาหลักสูตรและกระบวนการที่ เหมาะสม

-
2. หลักสูตรต้องเป็นเรื่องที่คุณเรียนสนใจและอยากเข้ารับการเรียนรู้
 3. หลักสูตรต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
 4. การประชาสัมพันธ์หลักสูตรควรมีกรณีตัวอย่างที่ได้รับรางวัล/ประสบความสำเร็จให้ดูด้วย
 5. หลักสูตรตรงความต้องการของคุณเรียนนำไปใช้ได้จริง อยู่ในหัวเวลาที่ภาระกิจงานไม่มากเกินไป มีเวลาพอที่จะกำลังพัฒนาอย่างเต็มที่
 6. ควรเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาเจาะจงที่คุณเรียนต้องการเรียนรู้เนื้อหาเจาะจง สั้น กระชับนำไปใช้งานได้ทันที
 7. หลักสูตรมีการกำหนดระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง
 8. วิทยากรผู้ถ่ายทอดดึงศักยภาพของคุณเรียนออกมาให้มากที่สุด
 9. วิทยากรต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้เข้ารับการเรียนรู้ในเวทีเสริมได้ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับหัวข้อการเรียนรู้
 10. กระบวนการดำเนินงานควรมีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้และการจัดทำใบงานของผู้เข้ารับการเรียนรู้ จัดทำอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ส่องสัปดาห์ต่อครั้ง
 11. การจัดสรรเวลา ควรเกิดจากการมีส่วนร่วมทั้งของผู้เข้ารับการเรียนรู้และทีมผู้จัดการหลักสูตร
 12. จัดกระบวนการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น ภาควิชาการเน้นการให้ความรู้ ภาคปฏิบัติให้มีการฝึกปฏิบัติให้เห็นภาพจริง
-

-
13. การฝึกปฏิบัติ ควรมีพี่เลี้ยงประจำกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำที่ต่อเนื่องในทุกเวที
 14. มีทีมให้คำแนะนำ/คำปรึกษา โดยเฉพาะ ซึ่งอาจเป็นทีมวิทยากรประจำหลักสูตร
 15. ควรมีเวทีพี่เลี้ยงพบวิทยากรเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน
 16. การมีเวทีชี้แจงเป้าหมายของการอบรมให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ทราบถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการ กรอบระยะเวลา ทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้สามารถวางแผน และเป็นการกระตุ้นเตือนผู้เข้ารับการเรียนรู้อีกช่องทางหนึ่ง
 17. การนำกรณีตัวอย่างของรุ่นพี่ที่ผ่านการเรียนรู้ของหลักสูตร จะทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้มีความเข้าใจมากขึ้น
 18. ควรมีกระบวนการที่น่าสนใจ และมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนจริง ๆ
 19. การให้คำแนะนำ ชี้แจงรายละเอียดหลักสูตรของทีมงาน
 20. เน้นกระบวนการจัดเป็นแบบมีส่วนร่วม
 21. ความมุ่งมั่นและการลงมือปฏิบัติจริงของผู้เรียน
 22. การประชุมวางแผนการปฏิบัติงานของทีมงาน
 23. การสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพี่เลี้ยง ด้วยรางวัลหรือเกียรติบัตร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น
 24. การออกแบบใบงานที่เหมาะสม
 25. แรงจูงใจหลังจากที่ผ่านการอบรมแล้ว หรือสิ่งที่ได้จากการอบรม
 26. ความตั้งใจและความใส่ใจของผู้เข้ารับการเรียนรู้
 27. สามารถเรียนรู้และนำไปใช้ทำงานได้ทันที เช่น การเขียน prompt ในการทำงานประชาสัมพันธ์
-

	28. การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้งานวิจัย จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตั้งใจความ กระตือรือร้นในการเรียนมากขึ้น บางคนอาจ มองว่างานวิจัยเป็นเรื่องยาก เรียนอย่างไรก็ ไม่เข้าใจเสียที 29. ผู้เรียนมีความใส่ใจ การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยงและวิทยากร
องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ ให้เกิดประสิทธิภาพ	1. โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ ของหลักสูตร เหมาะสมต่อการเรียนรู้ และ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2. หลักสูตรและชิ้นงานไม่ยาก ทำให้ผู้เข้ารับการ เรียนรู้ไม่เครียด 3. ทีมผู้จัดการหลักสูตร มีความตั้งใจในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4. โปรแกรมสำเร็จรูปที่นำมาใช้ในกระบวนการ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม มากขึ้น 5. บรรยากาศในการเรียนรู้สนุก มีความเป็น กันเอง ทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นใน เวทีมากขึ้น 6. การส่งงานและชิ้นงานมีความชัดเจน 7. ผู้สอนน่าสนใจ ผู้เรียนตั้งใจ อุปกรณ์พร้อม สัณฐานดี 8. ความพร้อมและการเปิดรับของผู้เรียน ความ พร้อมของระบบออนไลน์ หลักสูตรที่ดี สื่อที่ใช้ การใช้เครื่องมือ ผู้ถ่ายทอด ระยะเวลาเรียนรู้ ที่เหมาะสม 9. มีการเลือกเนื้อหาและเครื่องมือที่ใช้ในการ พัฒนาที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน มีการออกแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจและดึงดูด 10. ผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการถ่ายทอด การมี ส่วนร่วม 11. สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและน่าสนใจมี เป้าหมายและโครงสร้างชัดเจน

	1. ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เทคนิคการสอนที่หลากหลาย นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
ข้อเสนอแนะอื่นๆ	1. หลักสูตรเริ่มมีความชัดเจนและเห็นความแตกต่างระหว่างแต่ละระดับ 2. การทำงานแบบบูรณาการที่มงานจากหลายพื้นที่ จะสามารถดำเนินการได้ดี หากผู้นำทีมสื่อสารและใส่ใจในกระบวนการแต่ละเวที 3. การเข้าเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ในสำนักงาน ทำให้ความสนใจในการเรียนรู้ลดลง เนื่องจากมีภารกิจในงานประจำ/เกษตรกรรมติดต่อเพื่อขอคำแนะนำเป็นระยะ 4. การส่งชิ้นงานและใบงานผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เป็นการกระตุ้นเตือนให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ท่านอื่นๆ ด้วย 5. ในประเด็นที่ยากให้วิทยากรอธิบายให้ละเอียดและช้าลง โดยเฉพาะในส่วนของการเลือกใช้เครื่องมือ 6. การเลือกพี่เลี้ยง ควรมี 2 ตัวเลือก คือ ผู้เข้ารับการเรียนรู้เลือกเอง และทีมผู้จัดการหลักสูตรมีทีมพี่เลี้ยงให้ 7. ควรลดวิชาการวิจัยที่ใช้เวลานานๆ ไม่ดึงดูผู้เรียน 8. การติดตามใบงานและชิ้นงาน ควรมีความต่อเนื่องเป็นระยะ 9. การพูดคุยระหว่างทีมงานและสร้างความเข้าใจของทีมงาน ลดลงเมื่อเทียบกับปี 2567 ทำให้ทีมงานไม่เห็นภาพรวมและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน แต่ไม่กระทบต่อกระบวนการในแต่ละเวที 10. การกระตุ้นให้พี่เลี้ยงเข้าร่วมเวที 11. การเปิดเวทีเสริมเพื่อให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และวิทยากรได้พูดคุยกัน ควรมีอย่างต่อเนื่อง

จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้ารับการเรียนรู้ พี่เลี้ยง และ ทีมผู้จัดการหลักสูตร สามารถสรุปออกมาเป็น 3 ประเด็น คือ

1. คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ โดยผู้เรียนควรมีความสนใจและเต็มใจเข้ารับการเรียนรู้ มีความสนใจ ตั้งใจ และใส่ใจในการเข้ารับการเรียนรู้ สามารถบริหารจัดการเวลาในการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติและงานในภารกิจที่รับผิดชอบได้ และรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากพี่เลี้ยงและวิทยากรได้ ไม่ย่อท้อต่อกระบวนการเรียนรู้

2. คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่จะทำให้การเรียนรู้แบบออนไลน์มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ มีความรู้และประสบการณ์เบื้องต้นในงานวิจัย มีความสนใจและเต็มใจในการทำหน้าที่พี่เลี้ยง มีคุณลักษณะให้คำแนะนำเชิงที่ปรึกษาให้แนวทาง เสริมองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจ ให้อิสระทางความคิดในการออกแบบงานที่สนใจและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง มีความใกล้ชิดกับผู้เข้ารับการเรียนรู้ สามารถพูดคุยและขอคำแนะนำได้

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็นประเด็น ดังนี้

3.1 หลักสูตร

3.1.1 คุณลักษณะของหลักสูตร ต้องเป็นหลักสูตรที่มีความน่าสนใจ ตรงกับความ ต้องการของผู้เข้ารับการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีโครงสร้างเนื้อหาและกระบวนการที่เหมาะสมในแต่ละหัวข้อ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในทุกเวที ระบุได้ว่าผู้เข้ารับการเรียนรู้จะต้องทำอะไร/ได้ อะไรจากการอบรมในแต่ละเวที หลักสูตรควรเป็นหลักสูตรที่สามารถเรียนรู้และนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง

3.1.2 กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร

1) ก่อนการเรียนรู้ ต้องวางแผนกระบวนการที่มีความเหมาะสมในแต่ละ หัวข้อ ระยะเวลาในการเรียนรู้มีความต่อเนื่อง จัดกระบวนการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น ภาควิชาการเน้นการให้ความรู้ ภาคปฏิบัติให้มีการฝึกปฏิบัติให้เห็นภาพจริง

2) ระหว่างการเรียนรู้ โปรแกรม/กระบวนการออนไลน์ ที่นำมาใช้ใน กระบวนการเน้นให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้มีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ระหว่างการฝึกปฏิบัติ ควร มีพี่เลี้ยงประจำกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำที่ต่อเนื่องในทุกเวที มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้และการ จัดทำใบงานของผู้เข้ารับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ จัดเวทีให้พี่เลี้ยงได้พูดคุยกับทีมวิทยากรให้มาก ขึ้น ทีมผู้จัดการหลักสูตรควรชี้แจงเป้าหมายของการอบรมให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ทราบถึงสิ่งที่ต้อง ดำเนินการ กรอระยะเวลา ทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้สามารถวางแผนและบริหารจัดการเวลาได้ ระหว่าง การเรียนรู้ควรนำกรณีตัวอย่างของรุ่นพี่ที่ผ่านการเรียนรู้ของหลักสูตรมาแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้มีความ เข้าใจมากขึ้น

3) หลังการเรียนรู้ ควรมีทีมให้คำแนะนำ/คำปรึกษา ในเนื้อหาวิชาและ ขั้นตอนงานวิจัย ซึ่งอาจเป็นทีมวิทยากรประจำหลักสูตร

3.2 ผู้เรียน ควรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจ และลงมือปฏิบัติจริง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้งานวิจัย มีความกระตือรือร้นในการเรียน และรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้

3.3 พี่เลี้ยง โดยการเลือกพี่เลี้ยงมี 2 ตัวเลือก คือ ผู้เข้ารับการเรียนรู้เลือกเอง และทีมผู้จัดการหลักสูตรมีทีมพี่เลี้ยงให้

3.4 วิทยากร มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และเป็นทีปรึกษาให้กับผู้เข้ารับการเรียนรู้ในเวทีเสริมได้ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับหัวข้อการเรียนรู้สามารถดึงศักยภาพของผู้เข้ารับการเรียนรู้ออกมาได้ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา มีทักษะการถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก

3.5 ทีมผู้จัดการหลักสูตร ควรมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานและมอบหมายงานเป็นระยะ โดยหัวหน้าให้คำแนะนำ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรที่ตรงกัน ต้องรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ กล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

3.6 ปัจจัยอื่น ๆ

3.6.1 การสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพี่เลี้ยง ด้วยรางวัลหรือเกียรติบัตร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

3.6.2 การส่งชิ้นงานและใบงานผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เป็นการกระตุ้นเตือนให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ท่านอื่นตื่นตัว และเป็นการเรียนรู้ในลักษณะทีม

2. องค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568

2.1 องค์ประกอบของการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568
จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้ารับการเรียนรู้ พี่เลี้ยง และทีมผู้จัดการหลักสูตร สามารถสรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเทียบเคียงจากโมเดลการสื่อสารของ David K. Berlo ที่เรียกว่า “Berlo’s SMCR Model of Communication” ประกอบด้วย

2.1.1 S ย่อมาจาก Source (ผู้ส่งสาร) คือ ผู้เริ่มต้นกระบวนการสื่อสาร ซึ่งหมายถึง ทีมผู้จัดการหลักสูตร วิทยากร พี่เลี้ยง โดยต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ กระบวนการเนื้อหา มีทักษะในการสื่อสาร

1) ทีมผู้จัดการหลักสูตร มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) วิทยากรและทีมผู้จัดการหลักสูตร สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สนุก มี

ความเป็นกันเอง ทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในเวทีมากขึ้น

3) วิทยากรมีความน่าสนใจ มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

2.1.2 M ย่อมาจาก Message (สาร) คือ ข้อมูล/ข้อความ/เนื้อหา ที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกไป อาจอยู่ในรูปแบบคำพูด เสียง ข้อความ ภาพ สัญลักษณ์ ประกอบด้วย เนื้อหา การนำเสนอ โครงสร้างการจัดเรียง

- 1) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร เหมาะสมต่อการเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2) หลักสูตรและชิ้นงานต้องไม่ทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้เกิดความเครียด
- 3) โปรแกรมสำเร็จรูปที่นำมาใช้ในกระบวนการ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมมากขึ้น มีความเหมาะสมกับเนื้อหา
- 4) สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการเรียนรู้
- 5) เนื้อหามีความเหมาะสม และมีความชัดเจนในการสื่อสารตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 6) สื่อการเรียนที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ

2.1.3 C ย่อมาจาก Channel (ช่องทางการสื่อสาร) คือ วิธีการหรือสื่อที่ใช้ในการส่งสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เช่น เสียง การเขียน โปรแกรม Zoom LINE กระบวนการ

- 1) การส่งงานและชิ้นงานมีความชัดเจน
- 2) อุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความเสถียร
- 3) ช่องทางการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสม เข้าถึงได้ง่าย

2.1.4 R ย่อมาจาก Recerver (ผู้รับสาร) คือ ผู้ที่ได้รับสารและตีความหมายของสารนั้น โดยต้องมีทักษะการฟัง มีความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ได้แก่ ผู้เข้ารับการเรียนรู้

- 1) ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้
- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

2.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 เปรียบเทียบกับผลการศึกษากิจกรรมพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2567 ซึ่งเทียบเคียงจากทฤษฎีของ ดร. เอ็ดวาร์ด เดมมิง ที่เรียกว่า “วัฏจักรของเดมมิง (Deming Cycle)” ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 Plan (เตรียมการ) มีกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์การทำงานด้านการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบหลักสูตรและกำหนดขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

2. ออกแบบหลักสูตรและวางแผนการฝึกอบรม คือ การนำมาตรฐานหลักสูตรมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหารายวิชาในหลักสูตร และกำหนดแผนการฝึกอบรมภาพรวมของทั้งโครงการ

3. ประสานวิทยากรประจำหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจในขอบเขตเนื้อหาวิชา กำหนดประเด็นการเรียนรู้ ออกแบบใบงานที่เชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตร

4. เตรียมความพร้อมทีมงาน โดยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) อย่างละเอียดทุกขั้นตอนในแต่ละเวที เพื่อมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของทีมผู้จัดการหลักสูตร รวมไปถึงร่วมกันวางแผนกระบวนการ/กิจกรรม ที่นำมาใช้ระหว่างการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และศึกษาโปรแกรมที่ใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ร่วมกัน

5. สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้จัดการหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการศึกษาพบว่า ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม คือ Line กลุ่ม โดยสร้างขึ้นจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน กลุ่มพี่เลี้ยง กลุ่มวิทยากร และกลุ่มทีมผู้จัดการหลักสูตร

6. สร้างช่องทางการส่งงานของผู้เรียน ด้วยระบบ Google drive โดยแบ่งเป็นเวทีเพื่อสะดวกในการตรวจสอบของทีมผู้ดำเนินการจัดหลักสูตร และป้องกันความสับสนของผู้เรียน

7. จัดประชุมชี้แจงทีมผู้จัดการหลักสูตรและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ พี่เลี้ยงและวิทยากร เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์โครงการในภาพรวม ขอบเขตเนื้อหาวิชา และใบงานทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 Do (ดำเนินการ) คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของทีมผู้จัดการหลักสูตร ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. ทีมผู้จัดการหลักสูตรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และเนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันลักษณะบูรณาการหลายพื้นที่ การสื่อสารระหว่างทีมจึงใช้ช่องทางการสื่อสาร Line กลุ่ม : ทีมงานหลักสูตร ในการติดต่อสื่อสาร รายงานปัญหา แจ้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับทีมงาน เพื่อรายงานให้หัวหน้าทีมและทีมงานรับทราบ และช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการจัดอบรม

2. ในขณะดำเนินการฝึกอบรมนั้นทีมผู้จัดการหลักสูตรทุกคนต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ไม่ปล่อยเวทีเงียบ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตลอดเวลา

3. ในระหว่างฝึกอบรม ให้ผู้เรียนส่งงานของผู้เรียน ด้วยระบบ Google drive

4. นำโปรแกรม Mentimeter มาช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

5. ก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรมทุกเวที ต้องประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับพี่เลี้ยงก่อน

6. พี่เลี้ยงต้องเข้าร่วมเรียนรู้พร้อมกับผู้เรียนตลอดหลักสูตร

7. ทีมผู้ดำเนินการจัด ต้องทบทวนเนื้อหาหลักสูตรและใบงานเป็นระยะๆ

8. ในระหว่างฝึกอบรม ทีมผู้ดำเนินการจัดควรกำหนดสิทธิ์ผู้ควบคุมร่วม (Co-host) แบบกระจาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์โดยมีทีมงานปฏิบัติหน้าที่แบบทีมงาน

บูรณาการต่างพื้นที่ สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร สัญญาณอินเทอร์เน็ตล่มในบางพื้นที่ได้ การกระจายสิทธิผู้ควบคุมร่วมทำให้เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวการฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์ยังคงดำเนินการต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 3 Check (ประเมินผล) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรม โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ผู้จัดการหลักสูตรต้องประเมินตนเองร่วมกันด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้เทคนิคกระบวนการ After Action Review : AAR ทันที เพื่อถอดบทเรียนที่ได้จากการจัดฝึกอบรมใน 5 ประเด็น คือ สิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรม สิ่งที่เกิดขึ้นในการฝึกอบรม สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม สิ่งที่จะนำไปปรับใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะอื่นๆ
2. ผู้เรียนต้องทำแบบทดสอบ Pre-test และ Post-test เพื่อวัดระดับความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตร
3. หลังจบการฝึกอบรมทุกเวที ต้องจัดทำแบบสอบถามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่สำหรับผู้เรียน เพื่อทราบถึงเนื้อหาวิชาของหลักสูตร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จริงมาก/น้อยเพียงใด
4. หลังจบการฝึกอบรมทุกเวที ต้องจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในกระบวนการจัดฝึกอบรม รูปแบบวิธีการ และข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องประเมิน เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้กับการดำเนินการครั้งต่อไป ซึ่งควรมีแบบประเมินภาพรวมหลักสูตรทั้งหมดด้วย
5. ผู้จัดการหลักสูตรต้องสรุปผลการดำเนินงานทุกเวที และรายงานผลให้ทีมงานทุกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 Action (ปรับปรุงพัฒนา)

ทีมผู้จัดการหลักสูตรนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 Check (ประเมินผล) มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน รูปแบบการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป จากการศึกษา จึงได้เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

3. ผลการประเมินพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

การประเมินผลการดำเนินการ หลักสูตร การพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 มี 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้เรียนและของพี่เลี้ยง 2) ความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการเข้าร่วมหลักสูตร 3) การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน 4) ความพึงพอใจในกระบวนการพัฒนาบุคลากรของหลักสูตรดังกล่าว ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้เรียนหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย
ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568

n = 20

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	12	60.00
ชาย	8	40.00
รวม	20	100
2. การศึกษา		
ปริญญาตรี	10	50.00
ปริญญาโท	10	50.00
รวม	20	100
3. ตำแหน่ง		
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	18	90
นักทรัพยากรบุคคล	2	10
รวม	20	100
4. ระดับ		
ปฏิบัติการ	13	65.00
ชำนาญการ	7	35.00
รวม	20	100
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
สำนักงานเกษตรจังหวัด	5	25.00
สำนักงานเกษตรอำเภอ	13	65.00
ส่วนกลาง	2	10.00
รวม	20	100
6. หน่วยงานต้นสังกัด		
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท	1	5.00
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 2 จังหวัดราชบุรี	3	15.00
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง	3	15.00
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น	5	25.00
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา	3	15.00
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่	2	10.00
รวม	20	100

จากตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้เรียน หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 พบว่า

1. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40
2. การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และระดับปริญญาตรี ในระดับเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50
3. ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาคือ นักทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 10
4. ระดับ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 65 และระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 35
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาเป็นสำนักงานเกษตรจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 25 และอันดับ 3 คือ กองสำนักในส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ 10
6. หน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา คือ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 2 จังหวัดราชบุรี สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 3 จังหวัดระยอง และสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 5 จังหวัดสงขลา คิดเป็นร้อยละ 15 เท่ากันทุกลำดับ อันดับต่อไป สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่ คือ คิดเป็นร้อยละ 10 และอันดับสุดท้าย คือ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตรที่ 1 จังหวัดชัยนาท คิดเป็นร้อยละ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย
ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

n = 20

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	11	55.00
ชาย	9	45.00
รวม	20	100
2. การศึกษา		
ปริญญาตรี	7	35.00
ปริญญาโท	13	65.00
รวม	20	100
3. ตำแหน่ง		
นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	18	90
นักทรัพยากรบุคคล	2	10
รวม	20	100

4. ระดับ			
ชำนาญการ	5	25.00	
ชำนาญการพิเศษ	15	75.00	
รวม	20	100	
5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ			
สำนักงานเกษตรจังหวัด	6	30.00	
สำนักงานเกษตรอำเภอ	10	50.00	
ส่วนกลาง	2	10.00	
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร	2	10.00	
รวม	20	100	
6. ประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร			
6 – 10 ปี	2	10.00	
11 – 15 ปี	4	20.00	
16 – 20 ปี	12	60.00	
21 – 25 ปี	1	5.00	
26 – 30 ปี	1	5.00	
รวม	20	100	
7. ประสบการณ์ในการทำงานวิชาการหรือผลงานวิจัย			
มีประสบการณ์	13	65	
ไม่มีประสบการณ์	7	35	
รวม	20	100	

จากตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน พบว่า

1. เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45

2. การศึกษา การศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35

3. ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมาเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 10

4. ระดับ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 75 และระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 25

5. หน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาเป็นสำนักงานเกษตรจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 30 และอันดับสุดท้าย คือ ส่วนกลางและสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 2 เท่ากันทั้งสองลำดับ

6. ประสิทธิภาพในการทำงานส่งเสริมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ลำดับต่อมา คือ ประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 และอันดับสุดท้าย คือ ประสิทธิภาพการทำงานระหว่าง 21 – 25 ปี และ 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 5 เท่ากันทั้งสองลำดับ

7. ประสิทธิภาพในการทำงานวิชาการหรือผลงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานวิชาการหรือผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 65 และไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานวิชาการหรือผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 35

ตารางที่ 6 ระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการเข้าร่วมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
ด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน จำนวน 4 เวที

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
เวทีที่ 1			
1. เวทีเสวนาหัวข้อ “ทำวิจัยอย่างไรให้มีความสุข”	2.73	73.33	มาก
2. วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์ และมีคุณค่า (ความสำคัญของการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย และความรู้พื้นฐานในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร)	2.77	76.67	มาก
รวม	2.75	75.00	มาก
เวทีที่ 2			
1. โจทย์เปะ งานปิง กำหนดโจทย์วิจัยให้ตรงใจงานส่งเสริม	2.73	72.73	มาก
2. ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ด้วยวิธีการวิจัย	2.73	72.73	มาก
รวม	2.73	72.73	มาก
เวทีที่ 3			
1. ออกแบบการค้นหาคำตอบและการจัดเก็บข้อมูล	2.73	72.73	มาก
รวม	2.73	72.73	มาก
เวทีที่ 4			
1. การวิเคราะห์และการสรุปผลงานวิจัย	2.68	68.18	มาก
2. การเขียนเรื่องเล่าเราพลัง	2.73	72.73	มาก
รวม	2.71	70.46	มาก
รวมทั้ง 4 เวที	2.73	72.73	มาก

จากตารางที่ 6 ระดับความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากการเข้าร่วมหลักสูตร พบว่า ภาพรวมผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.73) คิดเป็นร้อยละ 72.73 โดยประเด็นที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์ และมีคุณค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.77) คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือ เวทีเสวนาหัวข้อ “ทำวิจัยอย่างไรให้มีความสุข” (ค่าเฉลี่ย = 2.73) คิดเป็นร้อยละ 73.33 และอันดับ 3 คือ การเขียนเรื่องเล่าเราพลัง (ค่าเฉลี่ย = 2.73) คิดเป็นร้อยละ 72.73

ตารางที่ 7 การนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
เวทีที่ 1			
1. เวทีเสวนาหัวข้อ “ทำวิจัยอย่างไรให้มีความสุข”	2.80	80.00	มาก
2. วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์ และมีคุณค่า (ความสำคัญของการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิวิจัย และความรู้พื้นฐานในการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร)	2.83	83.33	มาก
รวม	2.82	81.67	มาก
เวทีที่ 2			
1. โจทย์เป๊ะ งานปัง กำหนดโจทย์วิจัยให้ตรงใจงานส่งเสริม	2.96	86.36	มาก
2. ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร ด้วยวิธีการวิจัย	2.82	81.82	มาก
รวม	2.84	84.09	มาก
เวทีที่ 3			
1. ออกแบบการค้นหาคำตอบและการจัดเก็บข้อมูล	2.82	81.82	มาก
รวม	2.82	81.82	มาก
เวทีที่ 4			
1. การวิเคราะห์และการสรุปผลงานวิจัย	2.64	63.64	มาก
2. การเขียนเรื่องเล่าเราพลัง	2.82	81.82	มาก
รวม	2.73	72.73	มาก
รวมทั้ง 4 เวที	2.80	80.00	มาก

จากตารางที่ 7 การนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมผู้เรียนมองว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 2.80) คิดเป็นร้อยละ 80 โดยประเด็นที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ โจทย์เป๊ะ งานปัง กำหนดโจทย์วิจัยให้ตรงใจงานส่งเสริม (ค่าเฉลี่ย = 2.96) คิดเป็นร้อยละ 86.36 รองลงมา คือ วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์ และมีคุณค่า (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ลำดับต่อมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.82 คิดเป็นร้อยละ 81.82 เท่ากัน จำนวน 3 หัวข้อ คือ 1) ขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน

ส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย 2) ออกแบบการค้นหาคำตอบและการจัดเก็บข้อมูล 3) การเขียนเรื่องเล่า
เร้าพลัง

ตารางที่ 8 ความพึงพอใจในกระบวนการจัดหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย
ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน

ประเด็น	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
1. เนื้อหาการอบรมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย	4.65	92.94	มากที่สุด
2. วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน	4.65	92.94	มากที่สุด
3. รูปแบบการอบรมมีความเหมาะสม	4.65	92.94	มากที่สุด
4. ระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสม	4.59	91.76	มากที่สุด
5. ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้	4.65	92.94	มากที่สุด
รวม	4.64	92.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 ความพึงพอใจในการจัดในกระบวนการจัดหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐานพบว่า ภาพรวมผู้เรียนมีความพึงพอใจในการจัดหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64) คิดเป็นร้อยละ 92.71 โดยประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ เนื้อหาการอบรมมีความชัดเจนเข้าใจง่าย (ค่าเฉลี่ย = 4.65) คิดเป็นร้อยละ 92.94 วิทยากรถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบข้อซักถามได้อย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.65) คิดเป็นร้อยละ 92.94 รูปแบบการอบรมมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.65) คิดเป็นร้อยละ 92.94 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ย = 4.65) คิดเป็นร้อยละ 92.94 รองลงมาคือ ระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.59) คิดเป็นร้อยละ 91.76

ตารางที่ 9 ผลการประเมินความรู้ ก่อน - หลัง การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประเด็น ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ และหรือการศึกษาวิจัย

ประเด็น	Pre - Test			Post - Test		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
1. การกำหนดโจทย์วิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.79	55.83	ปานกลาง	3.76	75.29	มาก
2. การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.71	54.17	ปานกลาง	3.88	77.65	มาก
3. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.71	54.17	ปานกลาง	3.88	77.65	มาก
4. การตรวจเอกสารเพื่อนำมาประกอบการวิจัยจากงานที่ทำ	2.63	52.50	ปานกลาง	3.71	74.12	มาก

5. การออกแบบการวิจัยจากงานที่ทำ	2.58	51.67	น้อย	3.71	74.12	มาก
6. การวางแผนการวิจัยจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	3.76	75.29	มาก
7. การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากงานที่ทำ	2.96	59.17	ปานกลาง	3.65	72.94	มาก
8. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	3.82	76.47	มาก
9. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยจากงานที่ทำ	2.38	47.50	น้อย	3.65	72.94	มาก
10. การรวบรวมข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ	2.58	51.67	น้อย	3.82	76.47	มาก
11. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	3.88	77.65	มาก
12. การสรุปผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	3.82	76.47	มาก
13. การเขียนอภิปรายผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	3.59	71.76	มาก
14. การเขียนข้อเสนอแนะการวิจัยจากงานที่ทำ	2.58	51.67	น้อย	3.65	72.94	มาก
15. เขียนรายงานผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.58	51.67	น้อย	3.65	72.94	มาก
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยจากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	3.59	71.76	มาก
รวม	2.60	51.98	น้อย	3.74	74.78	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการประเมินความรู้ ก่อน - หลัง การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา
งานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประเด็น ความรู้พื้นฐานและประสบการณ์
ในการทำงานวิชาการ และหรือการศึกษาวิจัย พบว่า ภาพรวมผู้เรียนมีระดับความรู้เพิ่มมากขึ้นหลังจากเข้า
รับการฝึกอบรมในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74) คิดเป็นร้อยละ 74.78 โดยประเด็นที่มีระดับ
ความรู้เพิ่มขึ้นมากที่สุด มี 3 ประเด็น คือ การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ การกำหนด
วัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ และการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.88) คิด
เป็นร้อยละ 77.65 รองลงมาคือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ การรวบรวมข้อมูล
วิจัยจากงานที่ทำ และการสรุปผลการวิจัยจากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 3.82) คิดเป็นร้อยละ 76.47

ตารางที่ 10 ผลการประเมินความรู้ ก่อน - หลัง การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริม
การเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประเด็น ทักษะและความสามารถในการ
ทำงานวิชาการ และหรือการศึกษาวิจัย

ประเด็น	Pre - Test			Post - Test		
	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับ
1. การกำหนดโจทย์วิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	4.12	82.35	มาก
2. การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.54	50.83	น้อย	4.12	82.35	มาก
3. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	4.18	83.53	มาก
4. การตรวจเอกสารเพื่อนำมาประกอบการวิจัย จากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	4.00	80.00	มาก

5. การออกแบบการวิจัยจากงานที่ทำ	2.42	48.33	น้อย	4.12	82.35	มาก
6. การวางแผนการวิจัยจากงานที่ทำ	2.50	50.00	น้อย	4.18	83.53	มาก
7. การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากงานที่ทำ	2.42	48.33	น้อย	4.06	81.18	มาก
8. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ	2.42	48.33	น้อย	4.18	83.53	มาก
9. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยจากงานที่ทำ	2.42	48.33	น้อย	4.06	81.18	มาก
10. การรวบรวมข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ	2.42	48.33	น้อย	4.18	83.53	มาก
11. การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	4.06	81.18	มาก
12. การสรุปผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.46	49.17	น้อย	4.00	80.00	มาก
13. การเขียนอภิปรายผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.38	47.50	น้อย	4.00	80.00	มาก
14. การเขียนข้อเสนอแนะการวิจัยจากงานที่ทำ	2.38	47.50	น้อย	4.00	80.00	มาก
15. เขียนรายงานผลการวิจัยจากงานที่ทำ	2.38	47.50	น้อย	4.00	80.00	มาก
16. การเผยแพร่ผลงานวิจัยจากงานที่ทำ	2.29	45.83	น้อย	3.82	76.47	มาก
รวม	2.43	48.65	น้อย	4.07	81.32	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการประเมินความรู้ ก่อน - หลัง การเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ประเด็น ทักษะและความสามารถในการทำงานวิชาการ และหรือการศึกษาวิจัย พบว่า ภาพรวมผู้เรียนมีระดับทักษะและความสามารถในการทำงานวิชาการเพิ่มมากขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) คิดเป็นร้อยละ 81.32 โดยประเด็นที่มีระดับความรู้เพิ่มขึ้นมากที่สุด มี 4 ประเด็น คือ การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ การวางแผนการวิจัยจากงานที่ทำ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ และการรวบรวมข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.18) คิดเป็นร้อยละ 85.53 รองลงมาคือ การกำหนดโจทย์วิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ และการออกแบบการวิจัยจากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.12) คิดเป็นร้อยละ 82.35

จากผลการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการจัดหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน พบว่า

1. เป็นหลักสูตรที่ดี เป็นการพัฒนาตนเองได้ดี สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง มีความรู้งานวิจัยเพิ่มมากขึ้น
2. เป็นการเรียนรู้ที่สนุกสนานมาก ทีมผู้จัดสร้างบรรยากาศทำให้รู้ว่าการวิจัยก็ไม่ได้เคร่งเครียดเสมอไป
3. ควรเพิ่มประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารและการสร้างเครื่องมือวิจัย กำหนดกรอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำ และมีการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. อยากให้มีตัวอย่างงานวิจัยที่สมบูรณ์
5. มีโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้และให้เรียนรู้ตลอด

6. การอบรมควรจัดต่อเนื่อง เพื่อความเข้าใจอย่างเห็นภาพชัดเจน
7. วิทยากรและทีมงานผู้จัดเต็มทีมาก
8. อยากให้มี comment หรือข้อเสนอแนะชิ้นงานที่ให้ส่ง เพื่อปรับแก้ และจะช่วยให้เข้าใจได้มากขึ้น
9. อยากให้มีอบรมแบบ onsite
10. อยากให้มีทีมวิทยากรประจำกลุ่มเวลาทำ Breakout Room จะได้ต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาศิลปะการออกแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศิลปะการออกแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 2) ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาศิลปะการออกแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น 3) ประเมินผลการพัฒนาศิลปะการออกแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน โดยขออภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศิลปะการออกแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

1.1 หลักสูตร

1.1.1 คุณลักษณะของหลักสูตร ต้องเป็นหลักสูตรที่มีความน่าสนใจ ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีโครงสร้างเนื้อหาและกระบวนการที่เหมาะสมในแต่ละหัวข้อ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนในทุกเวที ระบุได้ว่าผู้เข้ารับการเรียนรู้จะต้องทำอะไร/ได้อะไรจากการอบรมในแต่ละเวที หลักสูตรควรเป็นหลักสูตรที่สามารถเรียนรู้และนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้จริง

1.1.2 กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร

1) ก่อนการเรียนรู้ ต้องวางแผนกระบวนการที่มีความเหมาะสมในแต่ละหัวข้อ ระยะเวลาในการเรียนรู้มีความต่อเนื่อง จัดกระบวนการและรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่น ภาควิชาการเน้นการให้ความรู้ ภาคปฏิบัติให้มีการฝึกปฏิบัติให้เห็นภาพจริง

2) ระหว่างการเรียนรู้ โปรแกรม/กระบวนการออนไลน์ ที่นำมาใช้ในกระบวนการเน้นให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้มีส่วนร่วม สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ระหว่างการฝึกปฏิบัติควรมีพี่เลี้ยงประจำกลุ่มเพื่อให้คำแนะนำที่ต่อเนื่องในทุกเวที มีการติดตามความก้าวหน้าในการเรียนรู้และการจัดทำใบงานของผู้เข้ารับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะ จัดเวทีให้พี่เลี้ยงได้พูดคุยกับทีมวิทยากรให้มากขึ้น ทีมผู้จัดการหลักสูตรควรชี้แจงเป้าหมายของการอบรมให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ทราบถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการ กรอระยะเวลา ทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้สามารถวางแผนและบริหารจัดการเวลาได้ ระหว่างการเรียนรู้ควรนำกรณีตัวอย่างของรุ่นพี่ที่ผ่านการเรียนรู้ของหลักสูตรมาแสดงให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้อ่านความเข้าใจมากขึ้น

3) หลังการเรียนรู้ ควรมีทีมให้คำแนะนำ/คำปรึกษา ในเนื้อหาวิชาและขั้นตอนงานวิจัย ซึ่งอาจเป็นทีมวิทยากรประจำหลักสูตร

1.2 ผู้เรียน ควรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใส่ใจ และลงมือปฏิบัติจริง มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้งานวิจัย มีความกระตือรือร้นในการเรียน และรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นได้

1.3 พี่เลี้ยง โดยการเลือกพี่เลี้ยงมี 2 ตัวเลือก คือ ผู้เข้ารับการเรียนรู้เลือกเอง และทีมผู้จัดการหลักสูตรมีทีมพี่เลี้ยงให้

1.4 วิทยากร มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร และเป็นทีปรึกษาให้กับผู้เข้ารับการเรียนรู้ในเวทีเสริมได้ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสมกับหัวข้อการเรียนรู้สามารถดึงศักยภาพของผู้เข้ารับการเรียนรู้ออกมาได้ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา มีทักษะการถ่ายทอดความรู้ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก

1.5 ทีมผู้จัดการหลักสูตร ควรมีการจัดประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานและมอบหมายงานเป็นระยะ โดยหัวหน้าให้คำแนะนำ สร้างความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรที่ตรงกัน ต้องรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถ กล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน

1.6 ปัจจัยอื่น ๆ

1.6.1 การสร้างแรงจูงใจให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพี่เลี้ยง ด้วยรางวัลหรือเกียรติบัตร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น

1.6.2 การส่งชิ้นงานและใบงานผ่านช่องทางไลน์กลุ่ม เป็นการกระตุ้นเตือนให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ทำทันอื่นต้นตัว และเป็นการเรียนรู้ในลักษณะทีม
ดังแสดงตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



2. องค์ประกอบและกระบวนการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน
ปี 2568

2.1 องค์ประกอบของการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568
จากตารางที่ 3 สรุปข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้เข้ารับการเรียนรู้ พี่เลี้ยง และทีมผู้จัดการ
หลักสูตร สามารถสรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาศาสนาแบบออนไลน์ให้เกิดประสิทธิภาพ
โดยเทียบเคียงจากโมเดลการสื่อสารของ David K. Berlo ที่เรียกว่า “Berlo’s SMCR Model of
Communication” ประกอบด้วย

2.1.1 S ย่อมาจาก Source (ผู้ส่งสาร) คือ ผู้เริ่มต้นกระบวนการสื่อสาร ซึ่งหมายถึง
ทีมผู้จัดการหลักสูตร วิทยากร พี่เลี้ยง โดยต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ กระบวนการ
เนื้อหา มีทักษะในการสื่อสาร

- 1) ทีมผู้จัดการหลักสูตร มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2) วิทยากรและทีมผู้จัดการหลักสูตร สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้สนุก

มีความเป็นกันเอง ทำให้ผู้เรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในเวทีมากขึ้น

- 3) วิทยากรมีความน่าสนใจ มีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

2.1.2 M ย่อมาจาก Message (สาร) คือ ข้อมูล/ข้อความ/เนื้อหา ที่ผู้ส่งสารต้องการ
ส่งออกไป อาจอยู่ในรูปแบบคำพูด เสียง ข้อความ ภาพ สัญลักษณ์ ประกอบด้วย เนื้อหา การนำเสนอ
โครงสร้างการจัดเรียง

1) โครงสร้างหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร เหมาะสมต่อ
การเรียนรู้ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2) หลักสูตรและชิ้นงานต้องไม่ทำให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้เกิดความเครียด

3) โปรแกรมสำเร็จรูปที่นำมาใช้ในกระบวนการ สามารถกระตุ้นการเรียนรู้
และการมีส่วนร่วมมากขึ้น มีความเหมาะสมกับเนื้อหา

4) สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนรู้มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้เข้า
รับการเรียนรู้

5) เนื้อหามีความเหมาะสม และมีความชัดเจนในการสื่อสารตรงตาม
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

- 6) สื่อการเรียนที่มีความหลากหลายและน่าสนใจ

2.1.3 C ย่อมาจาก Channel (ช่องทางการสื่อสาร) คือ วิธีการหรือสื่อที่ใช้ในการส่ง
สารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เช่น เสียง การเขียน โปรแกรม Zoom LINE กระบวนการ

- 1) การส่งงานและชิ้นงานมีความชัดเจน
- 2) อุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีความเสถียร

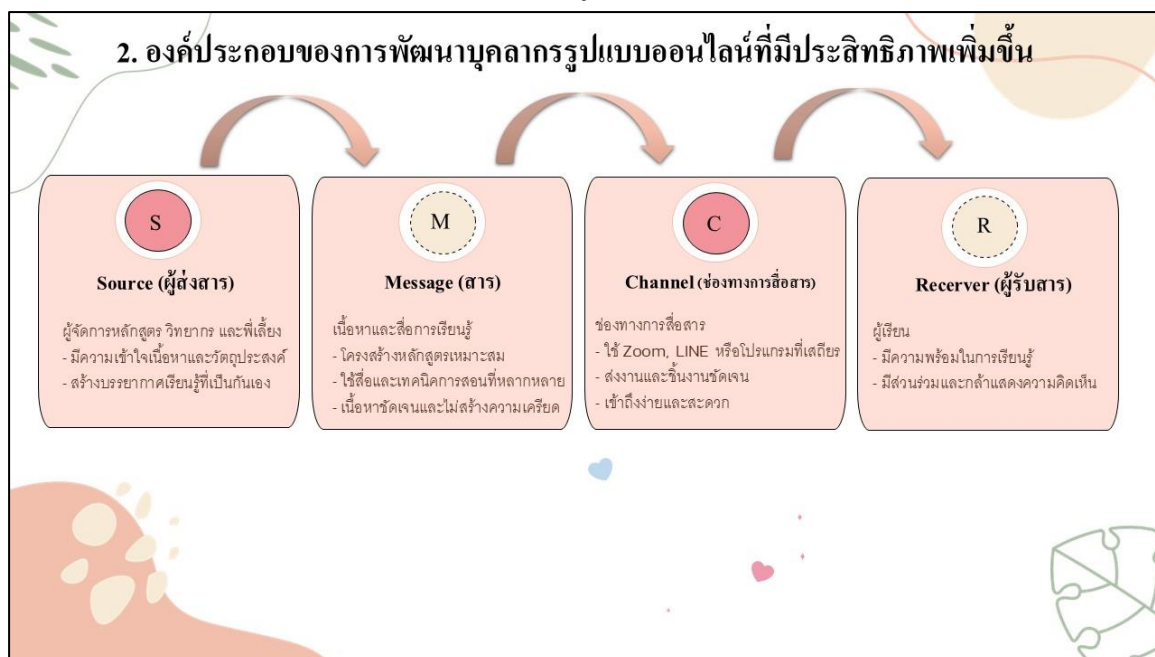
3) ช่องทางการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสม เข้าถึงได้ง่าย

2.1.4 R ย่อมาจาก Recerver (ผู้รับสาร) คือ ผู้ที่ได้รับสารและตีความหมายของสารนั้น โดยต้องมีทักษะการฟัง มีความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ ได้แก่ ผู้เข้ารับการเรียนรู้

- 1) ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนรู้
- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

ดังแสดงตามภาพที่ 2

ภาพที่ 2 แสดงองค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



2.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2568 เปรียบเทียบกับผลการศึกษาศักยภาพกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ปี 2567 ซึ่งเทียบเคียงจากทฤษฎีของ ดร. เอ็ดวาร์ด เดมมิง ที่เรียกว่า “วัฏจักรของเดมมิง (Deming Cycle)” ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 Plan (เตรียมการ) มีกระบวนการ ดังนี้

1. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์การทำงานด้านการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาออกแบบหลักสูตรและกำหนดขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

2. ออกแบบหลักสูตรและวางแผนการฝึกอบรม คือ การนำมาตรฐานหลักสูตรมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาวิชา ในหลักสูตร และกำหนดแผนการฝึกอบรมภาพรวมของทั้งโครงการ

3. ประสานวิทยากรประจำหลักสูตร เพื่อสร้างความเข้าใจในขอบเขตเนื้อหารายวิชา กำหนดประเด็นการเรียนรู้ ออกแบบใบงานที่เชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตร

4. เตรียมความพร้อมทีมงาน โดยจัดทำแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) อย่างละเอียด ทุกขั้นตอนในแต่ละเวที เพื่อบอกหมายหน้าที่รับผิดชอบของทีมผู้จัดการหลักสูตร รวมไปถึงร่วมกัน วางแผนกระบวนการ/กิจกรรม ที่นำมาใช้ระหว่างการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และศึกษา โปรแกรมที่ใช้ประกอบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ร่วมกัน

5. สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้จัดการหลักสูตรและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการศึกษา พบว่า ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม คือ Line กลุ่ม โดยสร้างขึ้นจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เรียน กลุ่มพี่เลี้ยง กลุ่มวิทยากร และกลุ่มทีมผู้จัดการหลักสูตร

6. สร้างช่องทางการส่งงานของผู้เรียน ด้วยระบบ Google drive โดยแบ่งเป็นเวที เพื่อสะดวกในการตรวจสอบของทีมผู้ดำเนินการจัดหลักสูตร และป้องกันความสับสนของผู้เรียน

7. จัดประชุมชี้แจงทีมผู้จัดการหลักสูตรและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ พี่เลี้ยงและวิทยากร เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์โครงการในภาพรวม ขอบเขตเนื้อหาวิชา และใบงานทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 Do (ดำเนินการ) คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของ ทีมผู้จัดการหลักสูตร ซึ่งมีกระบวนการ ดังนี้

1. ทีมผู้จัดการหลักสูตรปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และเนื่องจากการปฏิบัติงาน ร่วมกันลักษณะบูรณาการหลายพื้นที่ การสื่อสารระหว่างทีมจึงใช้ช่องทางการสื่อสาร Line กลุ่ม : ทีมงาน หลักสูตร ในการติดต่อสื่อสาร รายงานปัญหา แจ้งสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับทีมงาน เพื่อบอกหมายให้หัวหน้าทีม และทีมงานรับทราบ และช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการจัดอบรม

2. ในขณะดำเนินการฝึกอบรมนั้นทีมผู้จัดการหลักสูตรทุกคนต้องให้ความสนใจและมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ไม่ปล่อยเวทีเงียบ ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมตลอดเวลา

3. ในระหว่างฝึกอบรม ให้ผู้เรียนส่งงานของผู้เรียน ด้วยระบบ Google drive

4. นำโปรแกรม Mentimeter มาช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

5. ก่อนดำเนินการจัดฝึกอบรมทุกเวที ต้องประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจให้กับพี่เลี้ยงก่อน

6. พี่เลี้ยงต้องเข้าร่วมเรียนรู้พร้อมกับผู้เรียนตลอดหลักสูตร

7. ทีมผู้ดำเนินการจัด ต้องทบทวนเนื้อหาหลักสูตรและใบงานเป็นระยะๆ

8. ในระหว่างฝึกอบรม ทีมผู้ดำเนินการจัดควรกำหนดสิทธิ์ผู้ควบคุมร่วม (Co-host) แบบ กระจาย ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์โดยมีทีมงานปฏิบัติหน้าที่แบบทีมงาน บูรณาการต่างพื้นที่ สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาระบบอินเทอร์เน็ตไม่เสถียร สัญญาณอินเทอร์เน็ตล่มใน บางพื้นที่ได้ การกระจายสิทธิ์ผู้ควบคุมร่วมทำให้เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวการฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์ยังคง ดำเนินการต่อไปได้

ขั้นตอนที่ 3 Check (ประเมินผล) เป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินการ ฝึกอบรม โดยมีกระบวนการดังนี้

1. ผู้จัดการหลักสูตรต้องประเมินตนเองร่วมกันด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยใช้เทคนิคกระบวนการ After Action Review : AAR ทันทที เพื่อถอดบทเรียนที่ได้จากการจัดฝึกอบรม ใน 5 ประเด็น คือ สิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรม สิ่งที่เกิดขึ้นในการฝึกอบรม สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม สิ่งที่จะนำไปปรับใช้ในการฝึกอบรมครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะอื่นๆ

2. ผู้เรียนต้องทำแบบทดสอบ Pre-test และ Post-test เพื่อวัดระดับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาหลักสูตร

3. หลังจบการฝึกอบรมทุกเวที ต้องจัดทำแบบสอบถามการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ใน พื้นที่สำหรับผู้เรียน เพื่อทราบถึงเนื้อหาวิชาของหลักสูตร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานใน พื้นที่ได้จริงมาก/น้อยเพียงใด

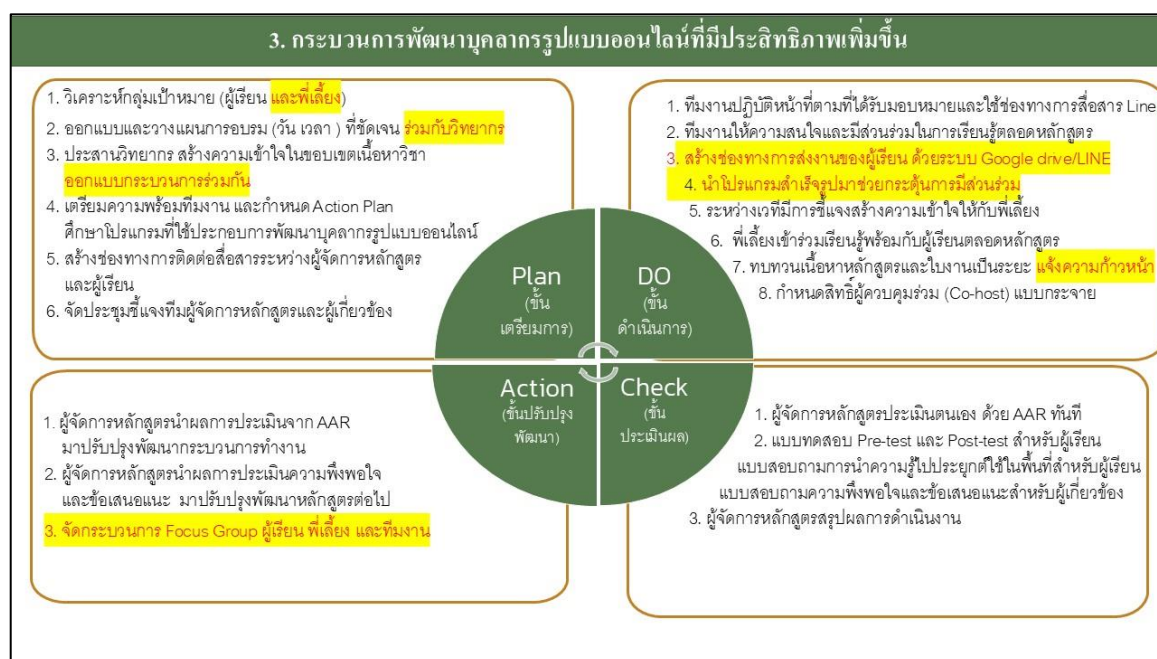
4. หลังจบการฝึกอบรมทุกเวที ต้องจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในกระบวนการจัด ฝึกอบรม รูปแบบวิธีการ และข้อเสนอแนะให้ผู้เกี่ยวข้องประเมิน เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้กับการดำเนินการ ครั้งต่อไป ซึ่งควรมีแบบประเมินภาพรวมหลักสูตรทั้งหมดด้วย

5. ผู้จัดการหลักสูตรต้องสรุปผลการดำเนินงานทุกเวที และรายงานผลให้ทีมงานทุกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 Action (ปรับปรุงพัฒนา)

ทีมผู้จัดการหลักสูตรนำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 Check (ประเมินผล) มาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน รูปแบบการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป จากการศึกษา จึงได้เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริม การเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ดังแสดงตามภาพที่ 3

ภาพที่ 3 กระบวนการพัฒนาบุคลากรรูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



2. ประเมินผลการดำเนินการหลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย

ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรในฐานะผู้เรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50 เท่ากัน ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90 ในระดับปฏิบัติการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 25

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรในฐานะพี่เลี้ยง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55 จบการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90 ระดับชำนาญการพิเศษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่สำนักงานเกษตรอำเภอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 ประสบการณ์ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรอยู่ระหว่าง 16 – 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานวิชาการหรืองานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 65

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรในฐานะผู้เรียน มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด คือ วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์.. และมีคุณค่า รองลงมาคือ เวทีเสวนาหัวข้อ “ทำวิจัยอย่างไรให้มีความสุข” และการเขียนเรื่องเล่าเร้าพลัง ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรในฐานะผู้เรียน มีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ โจทย์เป๊ะ งานปัง กำหนดโจทย์วิจัย ให้ตรงใจงานส่งเสริม รองลงมา คือ วิจัยไม่ยาก ถ้ารู้จัก R2R เปลี่ยนงานประจำให้มันส์.. และมีคุณค่า และขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ออกแบบการค้นหาคำตอบและการจัดเก็บข้อมูล การเขียนเรื่องเล่าเร้าพลัง ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรทั้งหมด มีความพึงพอใจในการจัดหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ประเด็นการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนและซักถามข้อสงสัย รองลงมาคือ สื่อและเครื่องมือในการนำเสนอ/ถ่ายทอดความรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ในการจัดหลักสูตร ตามลำดับ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรทั้งหมด มีความรู้พื้นฐานและประสบการณ์ในการทำงานวิชาการและการศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับความรู้เพิ่มขึ้นมากที่สุด มี 3 ประเด็น คือ การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ และการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ รองลงมาคือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ การรวบรวมข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ และการสรุปผลการวิจัยจากงานที่ทำ

เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรที่เข้าร่วมหลักสูตรทั้งหมด มีทักษะและความสามารถในการทำงานวิชาการ และหรือการศึกษาวิจัย เพิ่มขึ้นหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับความรู้เพิ่มขึ้นมากที่สุด มี 4 ประเด็น คือ การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ การวางแผนการวิจัยจากงานที่ทำ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากงานที่ทำ และการรวบรวมข้อมูลวิจัยจากงานที่ทำ การตั้งประเด็นคำถามวิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ รองลงมาคือ การกำหนดโจทย์วิจัยที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ และการออกแบบการวิจัยจากงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะจากการประเมินผลความพึงพอใจ พบว่า

1. เป็นหลักสูตรที่ดี เป็นการพัฒนาตนเองได้ดี สามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง มีความรู้งานวิจัยเพิ่มมากขึ้น
2. เป็นการเรียนรู้ที่สนุกสนานมาก ทีมผู้จัดสร้างบรรยากาศทำให้รู้ว่าการวิจัยก็ไม่ได้เคร่งเครียดเสมอไป
3. ควรเพิ่มประเด็นเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารและการสร้างเครื่องมือวิจัย กำหนดกรอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องทำ และมีการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. อยากให้มีตัวอย่างงานวิจัยที่สมบูรณ์
5. มีโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้และให้เรียนรู้ตลอด
6. การอบรมควรจัดต่อเนื่อง เพื่อความเข้าใจอย่างเห็นภาพชัดเจน
7. วิทยากรและทีมงานผู้จัดเต็มที่มา
8. อยากให้มี comment หรือข้อเสนอแนะชิ้นงานที่ให้ส่ง เพื่อปรับแก้ และจะช่วยให้เข้าใจได้มากขึ้น
9. อยากให้มีอบรมแบบ onsite
10. อยากให้มีทีมวิทยากรประจำกลุ่มเวลาทำ Breakout Room จะได้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

1. หน่วยงานอื่นสามารถนำกระบวนการพัฒนานุเคราะห์รูปแบบออนไลน์ไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนานุเคราะห์หลักสูตรอื่นได้
2. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความพึงพอใจต่อกระบวนการพัฒนานุเคราะห์รูปแบบออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน
3. ควรศึกษาแนวทางการนำความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้หลักสูตรการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรด้วยวิธีการวิจัย ระดับ 1 ความรู้พื้นฐาน ไปปรับใช้และขยายผลในพื้นที่ โดยติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม แบบ 360 องศา หลังอบรม 6 เดือน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณ อินทว้าง. 2554. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์กร”. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2567. จาก <http://thaihealth.or.th/partner/blog/23056>.
- กวีรัตน์ เกียรติบุญสนอง. 2567. “การปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล”.
- วารสารเมธีวิจัย. ปีที่ 1. (ฉบับที่ 2). มีนาคม - เมษายน.
- จรัสวัณท์ ภักดิ์วุฒิ. 2550. อ้างถึงใน สาวิตรี ท้วมลี. 2564. **ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- จักรกฤษณ์ สุจริตธรรการ. 2559. **การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการการกีฬาของประเทศไทย เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- ชนินทร์ ตั้งพานทอง. (2560). **ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์เพื่อเสริมการเรียนการสอน. (Chula ETD). 1126.**
- ชุตินันท์ สุวัณทิพงศ์ และชลารณ สุวรรณสัมฤทธิ์. 2565. “รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเสริมสร้างการจัดการความรู้ด้านวิจัย”. **วารสารบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 16. (ฉบับที่ 2). พฤษภาคม – สิงหาคม.**
- ณภัค ธนเดชะวัฒน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอภิญญา อิงอาจ. 2560. **การประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านพฤติกรรมตามแนวคิดของเคิร์กแพทริก กรณีศึกษาการฝึกอบรมโครงการพัฒนาผู้นำยุคดิจิทัล. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา**
- ณัฐพงษ์ศัตต หงส์สุวพัชร. 2557. **รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.**
- ดำรง สุขเกิด. 2563. **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านไอทีเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ธานี ก่อบุญ. 2566. “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์”. **วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์. ปีที่ 10. (ฉบับที่ 12). ธันวาคม.**
- นันทพร สุนสาระพันธ์. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”. สืบค้น 10 ตุลาคม 2567. จาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/ผลสส.
- ปราณี रामสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ. 2545. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ธารการพิมพ์.**
- พัชริดา เอี่ยมสุนทรชัย. 2559. **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- พัฒนา คดีพิศาล. 2553. **ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

- พิชญ์นัฏฐา งามมีศรี. 2552. การประเมินโครงการพัฒนาความปลอดภัยด้านอาหารในโรงเรียนของ
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2551. การพัฒนาหลักสูตรและสื่อการสอน หน่วยที่ 8-15.
(พิมพ์ ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2554. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร:
ราชบัณฑิตยสถาน.
- รังสรรค์ วัฒนาชัยวิช, เรวดี กระโหมวงศ์, ทวีศักดิ์ พุ่มสุขชี และณัฏชา มหปญญานนท์. 2567.
การจัดการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วชราภา อินทรสถิตย์. 2567. ปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนออนไลน์ของนิสิตแพทย์ชั้นปรีคลินิก
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิทยา วาโย, อภิตี เจริญนุกูล, ฉัตรสุดา กานกายนต์ และจรรยา คนใหญ่. 2563. “แนวคิดและ
การประยุกต์ใช้การจัดการเรียนการสอน”. สืบค้น 15 ตุลาคม 2567.
จาก RHPC9Journal/article/view/242473.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. 2560. ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง. นครปฐม :
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาวิตรี ท่วมลี. 2564. ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
ภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. การค้นคว้า
อิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมใจ ลักษณะ. 2552. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. 2552. Competency development roadmap (CDR). กรุงเทพฯ : บริษัทเอช อาร์ เซ็นเตอร์