



การประเมินผล

โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ขับเคลื่อนการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่

กิจกรรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ตามระบบส่งเสริมการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร



การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร
(ระบบส่งเสริมการเกษตร)

กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลุ่มพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตร
กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
พ.ศ. 2568

บทสรุปผู้บริหาร
การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)
กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. บทนำ

รายงานฉบับนี้เป็นการประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยเน้นกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับการรับมือกับความท้าทายในภาคการเกษตรของประเทศไทย เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความผันผวนของราคาผลผลิต และปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โครงการมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ในระดับภูมิภาคเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลนี้จะช่วยให้ทราบถึงประสิทธิผลของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่

2.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตร ความคิดเห็น และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)

2.2 เพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อด้านผลผลิตของโครงการ

2.3 เพื่อนำผลการประเมินที่ได้รับไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนาการดำเนินโครงการในอนาคต

3. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการประเมิน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 คน และเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4,190 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมเวทีตอบแบบสอบถามจำนวน 1,940 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 คน รายละเอียดดังนี้

3.1.1 เพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 79.52 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07 และ LGBTQ+ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

3.1.2 อายุ มีอายุเฉลี่ย 38.41 ปี อายุมากที่สุด 54 ปี และอายุน้อยที่สุด 26 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96

3.1.3 ระดับการศึกษา เป็นระดับปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด 44 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01

3.1.4 ระดับตำแหน่ง เป็นระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 รองลงมาคือระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12

3.1.5 อายุราชการ เฉลี่ย 8.19 ปี รับราชการสูงสุดที่ 19 ปี และต่ำสุดที่ 1 ปี ส่วนใหญ่รับราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40

3.1.6 หน่วยงานที่สังกัด สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 91.57

3.1.7 ระยะเวลาในการรับผิดชอบดูแลโครงการ ส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 และรองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 รวมเป็น 78.31 แสดง

ให้เห็นในเบื้องต้นว่ามีอัตราการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3.2 ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 1,940 คน สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

3.2.1 เพศ เป็นเพศหญิง จำนวน 1,321 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 เพศชาย จำนวน 590 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 และ LGBTQ+ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49

3.2.2 อายุ เฉลี่ย 40.27 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 777 คน คิดเป็นร้อยละ 40.05 และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 765 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43

3.2.3 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 1,176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62

3.2.4 ระดับตำแหน่ง เป็นระดับชำนาญการมากที่สุด จำนวน 748 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 579 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85

4. สรุปผลการศึกษา

4.1 ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการ

- มีความคิดเห็นว่าโครงการมีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.01) ในภาพรวม
- ด้านสภาวะแวดล้อม (C) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.10) โดยเห็นว่าโครงการมีความจำเป็นและสำคัญมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28)
- ด้านปัจจัยนำเข้า (I) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยคู่มือ/แนวทางปฏิบัติโครงการที่กรมจัดทำขึ้นมีความครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปใช้งานได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.89) และพบว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีความเพียงพอเหมาะสมกับโครงการในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.97)
- ด้านกระบวนการ (P) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 3.98) โดยช่องทางการสื่อสารและการประสานงานระหว่างกรมกับหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.11)
- ด้านผลผลิต (P) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.16) โดยผู้รับผิดชอบโครงการเชื่อว่าโครงการนี้มีความคุ้มค่าและสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ของท่านในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25)

4.2 ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- ผู้เข้าร่วมเวทีมีความคิดเห็นว่าโครงการมีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.20) ในภาพรวม
- ด้านสภาวะแวดล้อม (C) มีความเหมาะสมในระดับ "มากที่สุด" (ค่าเฉลี่ย 4.23) โดยเห็นว่าวัตถุประสงค์ของการจัด เวทีมีความชัดเจนมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27)
- ด้านปัจจัยนำเข้า (I) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.17) การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเวทีมีความชัดเจนและทั่วถึงระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25)
- ด้านกระบวนการ (P) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.20) โดยมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30)

- ด้านผลผลิต (P) มีความเหมาะสมในระดับ "มาก" (ค่าเฉลี่ย 4.17) โดยเวทีช่วยเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และช่วยให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.19)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการมีอิทธิพลต่อด้านผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.000) โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.815 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งสามสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรผลผลิตได้ร้อยละ 81.5 โดยถ้ากรณีที่ปัจจัยอื่นคงที่ เมื่อมีการพัฒนาด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ด้านละ 1 หน่วย จะทำให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น 0.289 0.168 และ 0.522 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า การเพิ่มปัจจัยด้านกระบวนการ จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

4.4 ความพึงพอใจ ผู้รับผิดชอบโครงการมีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการประเมินด้วยแบบจำลอง CIPP

5. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะที่สำคัญจากผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับจำนวน 234 ข้อ จัดประเภทที่สำคัญ ได้ดังนี้

- ต้องการมีส่วนร่วมในการเสนอประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแนวทางการจัดกิจกรรม จำนวน 54 ข้อ (ร้อยละ 23.1)

- ต้องการงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรม จำนวน 51 ข้อ (ร้อยละ 21.8)

- ต้องการเพิ่มระยะเวลาหรือจำนวนครั้งของการอบรม จำนวน 28 ข้อ (ร้อยละ 12.0)

- ต้องการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ หรือการศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริง และมีการเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ จากวิทยากรภายนอกหรือต่างหน่วยงาน จำนวน 24 ข้อ (ร้อยละ 10.26) เช่น เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตร

- ต้องการเพิ่มเติมการดำเนินงานของจังหวัด เขต และกรม จำนวน 18 ข้อ (ร้อยละ 7.7) เช่น การรวบรวมหัวข้อที่เสนอจากแต่ละจังหวัดเพื่อใช้ประกอบการเลือกหัวข้อจัดเวทีในปีต่อไป

สารบัญ	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(4)
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
ขอบเขตของการศึกษา	2
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ	4
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม	9
การประเมินผลโครงการด้วยแบบจำลอง CIPP	21
การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	30
โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	
กรอบแนวคิดในการศึกษา	37
วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	44
หัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	48
การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ตามแบบจำลอง CIPP	51
การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ตามแบบจำลอง CIPP	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา (ต่อ)	
การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิต ของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	59
ความพึงพอใจโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปี 2568	60
ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น	61
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการศึกษา	63
ข้อเสนอแนะ	66
เอกสารอ้างอิง	67
ภาคผนวก	
แบบสอบถามผู้รับผิดชอบโครงการ	71
แบบสอบถามผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	82

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ความเกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบการประเมินทั้ง 4 ด้าน กับรูปแบบการประเมิน	26
2	คำถามเกี่ยวกับการประเมินในด้านต่างๆ	27
3	ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประเมินทั้ง 4 ด้าน กับวัตถุประสงค์วิธีการ และการใช้งาน	28
4	ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการในรูปจำนวนและร้อยละ	47
5	ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปจำนวนและร้อยละ	48
6	จำนวนหน่วยงานและประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับที่เลือกใช้ เป็นประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที	49
7	จำนวนหน่วยงานและประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคทางเลือก ที่เลือกใช้เป็นประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที	50
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ	51
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านสภาวะแวดล้อม	52
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า	53
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านกระบวนการ	53
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านผลผลิต	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	55
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านสภาวะแวดล้อม	56
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านปัจจัยนำเข้า	57
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านกระบวนการ	58
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านผลผลิต	59
18	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนแบบขั้นตอน เพื่อประเมินโครงการ ฝึกอบรมในด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	60
19	ความพึงพอใจโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปี 2568 ของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	61
20	ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สำคัญ	61

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	องค์ประกอบของหลักของแบบจำลอง CIPP และความสัมพันธ์ระหว่างกัน	22
2	แผนภาพกระบวนการประเมินแบบ CIPP เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา	25

**การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร
(ระบบส่งเสริมการเกษตร)
กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาคการเกษตรของประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบต่อผลผลิต ความผันผวนของราคาพืชผลในตลาดโลก ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคเกษตร รวมถึงความจำเป็นในการยกระดับคุณภาพและมูลค่าสินค้าเกษตรให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ระบบส่งเสริมการเกษตรจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัยไปสู่เกษตรกร รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการนำนโยบายและองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่

กรมส่งเสริมการเกษตร ในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในทุกกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ในระดับภูมิภาคทั่วประเทศ จึงได้มีการกำหนดให้สร้างการเรียนรู้ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ชี้แจงทำความเข้าใจ การนำเสนอผลงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งการสร้างความรู้ความร่วมมือกับหน่วยงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการนำผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการไปใช้ประโยชน์ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันต่อสถานการณ์และสามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมการเกษตรเป็นไปอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของภาคเกษตรยุคใหม่ กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้กำหนดประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2) ครอบคลุมในหลากหลายมิติที่สำคัญ อาทิ การปรับตัวด้านการเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ การเปลี่ยนผ่านสู่การเกษตรที่ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้มข้น เกษตรผสมผสานที่สร้างแหล่งรายได้ที่หลากหลาย การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์กร การยกระดับศูนย์ปฏิบัติการสู่การเป็นสถาบันพัฒนาการเกษตร การสร้างเกษตรมูลค่าสูง และการรับมือกับการระบาดของศัตรูพืช ซึ่งแต่ละประเด็นล้วนมีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาภาคเกษตรไทยให้ก้าวสู่ความยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ในระดับภูมิภาคจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของกิจกรรมที่ได้ดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม การเพิ่มขึ้นของความรู้ความเข้าใจ ทักษะที่ได้รับการพัฒนา รวมถึงการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต และเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมการเกษตรของประเทศให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตร ความคิดเห็น และความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใต้โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)

2.2 เพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ในด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อด้านผลผลิตของโครงการ

2.3 เพื่อนำผลการประเมินที่ได้รับไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อพัฒนาการดำเนินโครงการในอนาคต

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ได้รับผลการประเมินโครงการที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลใช้เพื่อการตัดสินใจการดำเนินการของโครงการ การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินโครงการฯ

3.2 สามารถนำผลการประเมินโครงการฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการ การฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

4. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้แบ่งขอบเขตออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านเวลา และด้านประชากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การประเมินโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามแบบจำลอง CIPP ประกอบด้วย การประเมิน 4 ด้าน ดังนี้

1) การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C) ได้แก่ วัตถุประสงค์ ความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงาน

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I) ได้แก่ คู่มือ/แนวทางปฏิบัติโครงการ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ระยะเวลา/แผนการดำเนินงาน

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P) ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารและการประสานงาน การให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหา กระบวนการรายงานผลและติดตามความก้าวหน้า

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P) ได้แก่ การบรรลุวัตถุประสงค์หลัก ประโยชน์จากโครงการ ความคุ้มค่าและสร้างประโยชน์

4.2 ขอบเขตด้านเวลา

การประเมินโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีการดำเนินการประเมินเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 2 ระดับ คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (Provincial Workshop : PW) และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW) โดยมีการจัดอบรมจำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ดำเนินการช่วงไตรมาส 1 - 2 และครั้งที่ 2 ดำเนินการช่วงไตรมาส 3 - 4

4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรสังกัดส่วนกลางที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคในระดับเขต และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 คน และเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1,940 คน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร ได้ดำเนินการศึกษารายละเอียด ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
3. การประเมินผลโครงการด้วยแบบจำลอง CIPP
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)
6. กรอบแนวคิดงานวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการ

1.1 ความหมายของการประเมินผลโครงการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, ม.ป.ป.) ให้นิยามของคำว่า “ประเมินผล” ไว้ว่า เป็นการพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจการใดๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินผลการสัมมนา ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีขององค์กร และนิยามคำว่าโครงการไว้ว่า แผนหรือเค้าโครงตามที่กำหนดไว้ เมื่อนำมารวมกัน การประเมินผลโครงการ จึงเป็นการพิจารณาและวัดคุณค่าของแผนหรือเค้าโครงใดๆ ที่กำหนด ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีผู้ให้นิยามหรือความหมายของการประเมิน การประเมินผล และการประผลโครงการไว้มากมาย ยกตัวอย่างดังนี้

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2550) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่า (Value Judgement) ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามตัวชี้วัด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินโครงการจึงหมายถึงการตัดสินคุณค่าของโครงการ โดยเก็บข้อมูลจากตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานเพื่อแสดงถึงความสำเร็จของโครงการ

พนิตตา กิจจันศิริ (ม.ป.ป.) สรุปความหมายของการประเมินโครงการว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อการตรวจสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การปรับปรุงและพัฒนาโครงการ

พงศ์เทพ จิระโร (2555) รวบรวมความหมายของการประเมินโครงการว่าคือ กระบวนการวัดตัวบ่งชี้คุณภาพโครงการที่กำหนดไว้โดยแนวคิดใดแนวคิดหนึ่ง และนำเกณฑ์มาเทียบกับผลการวัด ทำให้ได้ผลการประเมินที่นำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการ หรือนำไปสู่การตัดสินใจในการดำเนินโครงการ

ปติดา พิพัฒน์ (2562) สรุปความหมายของการประเมินว่าหมายถึง กระบวนการเชิงระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรับปรุงและพัฒนา โครงการ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญอยู่ที่การเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของ การดำเนินโครงการ

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2557) ให้ความหมายของการประเมินผลโครงการว่าหมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบว่านโยบาย/แผนงาน/โครงการ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด โดยมีมาตรฐานและเครื่องมือในการวัดที่แม่นยำและเชื่อถือได้

Joseph, Harry and Kathryn (2010) อธิบายการประเมินผลว่าเป็น ระบบ เครื่องมือที่เป็นระบบ สำหรับใช้ตอบคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ของโครงการ การประเมินอาจทำอย่างต่อเนื่องหลาย ครั้ง หรือทำเพียงครั้งเดียวเพื่อศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการหรือผลกระทบของโครงการ แนวทางที่ ใช้ขึ้นอยู่กับระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และมาตรฐานวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการและเครื่องมือที่ช่วยให้ได้ ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง และน่าเชื่อถือ ตอบคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพของโครงการ เป็นกลยุทธ์ที่ช่วย เพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการและกิจกรรมของโครงการ

Carol Weiss (1998) ผู้นำเสนอทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง และผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมิน โครงการและการวิจัยทางสังคม ได้ให้ความหมายของของประเมินผลว่า คือ การประเมินการดำเนินงานและ/ หรือผลลัพธ์ของโครงการหรือนโยบายอย่างเป็นระบบ โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ระบุไว้อย่างชัดเจนหรือ โดยนัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการหรือนโยบายดังกล่าว

จากนิยามและความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินผลโครงการเป็นการใช้เครื่องมือหรือ กระบวนการเพื่อศึกษาความก้าวหน้าหรือความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์โครงการ โดย เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด และได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหรือพัฒนาโครงการ

1.2 จุดมุ่งหมายหรือประโยชน์ของการประเมินผลโครงการ

จุดมุ่งหมายของการประเมินผลโครงการตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2557) และ Donald and James (2006) กล่าวไว้ มีดังนี้

1.2.1 เพื่อสนับสนุนหรือยกเลิก การประเมินผลจะเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจว่าควรยกเลิก โครงการหรือสนับสนุนให้มีการขยายผลต่อไป โดยเฉพาะโครงการใหม่ๆ ที่ยังไม่ได้จัดทำในรูปของโครงการ ทดลอง (Experimental) ซึ่งมีโอกาสจะผิดพลาดหรือล้มเหลวได้ง่าย ดังนั้น ถ้าประเมินผลแล้วโครงการสำเร็จ ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ก็ควรดำเนินการต่อไป แต่ถ้าประเมินผลแล้วโครงการนั้นมีปัญหา หรือมีผลกระทบเชิงลบมากกว่าก็ควรยกเลิกไป

1.2.2 เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามโครงการ ว่าเป็นไปตามที่กำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมาย หรือกฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด

1.2.3 เพื่อปรับปรุงโครงการ เป็นเหตุผลที่พบบ่อยที่สุด การประเมินช่วยรวบรวมข้อมูลทำให้ทราบแนวทางการปรับปรุงการอบรมในอนาคต โดยเมื่อนำโครงการไปปฏิบัติแล้ว พบว่าบางโครงการไม่ได้มีส่วนเสียทั้งหมดแต่ก็ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทุกข้อได้ และเห็นควรนำโครงการนั้นมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นโดยพิจารณาจากเรื่องที่ยกพร่องของโครงการ เมื่อทราบผลของการประเมินผลก็สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามประเด็นได้

1.2.4 เพื่อศึกษาทางเลือก โดยปกติในการนำโครงการไปปฏิบัตินั้น ผู้บริหารโครงการจะพยายามแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกอย่างน้อย 2 ทางเลือก ดังนั้นการประเมินผลจะเป็นการเปรียบเทียบทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกใดปฏิบัติ เพื่อลดความเสี่ยงให้น้อยลง หรือใช้ข้อมูลในการพิจารณาว่าควรดำเนินต่อไปหรือยกเลิกโครงการถ้าพบว่าไม่คุ้มค่า

1.2.5 เพื่อขยายผล ในการนำโครงการไปปฏิบัติ ถ้าไม่มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง อาจจะ ไม่ทราบถึงความสำเร็จของโครงการ แต่ถ้าประเมินผลโครงการสม่ำเสมอเป็นระยะแล้วผลปรากฏว่าโครงการนั้นบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ ก็ควรจะขยายผลโครงการนั้นต่อไป แต่การขยายผลนั้นมีได้หมายความว่าขยายไปได้ทุกพื้นที่ การขยายผลต้องคำนึงถึงมิติของประชากร เวลา สถานที่ สถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือสิ่งที่นำไปในพื้นที่หนึ่งอาจได้ผลดี แต่นำไปขยายผลในพื้นที่หนึ่งอาจไม่ได้ผล หรือสิ่งที่เคยทำได้ผลดีในช่วงเวลาหนึ่ง อาจจะไม่ได้ผลดีในอีกช่วงเวลาหนึ่ง

1.2.6 เพื่อพิสูจน์การมีอยู่ของหน่วยงานที่ดูแลโครงการ เพื่อแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่ดูแลโครงการและงบประมาณที่ได้รับมีความคุ้มค่าและมีส่วนช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และสร้างการพัฒนาให้องค์กร

1.3 ประเภทของการประเมินโครงการ

การแบ่งประเภทของการประเมินโครงการ สามารถแบ่งได้หลายแบบตามเกณฑ์ที่ใช้ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554) ดังนี้

1.3.1 แบ่งตามหลักยึดในการประเมินโครงการ

1) การประเมินตามวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลัก เพื่อตรวจสอบผลของโครงการว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการหรือไม่

2) การประเมินที่มีอิสระจากวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นการประเมินที่เกิดขึ้นทั้งหมดโดยไม่คำนึงว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

1.3.2 แบ่งตามลำดับเวลาทำการประเมิน

1) การประเมินก่อนที่จะเริ่มดำเนินการตามโครงการ เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมหรือบริบทและปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

2) การประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่ เป็นการประเมินดูว่ากิจกรรมต่างๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

3) การประเมินหลังจากที่โครงการสิ้นสุดลงแล้ว เป็นการประเมินดูผลสัมฤทธิ์ของโครงการตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการ

1.3.3 แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการประเมิน

- 1) การประเมินเพื่อปรับปรุง หรือเรียกว่าการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงโครงการ เป็นการประเมินในขณะที่โครงการกำลังดำเนินอยู่
- 2) การประเมินเพื่อสรุปผลหรือเรียกว่าการประเมินรวมสรุป (Summative Evaluation) เพื่อต้องการตัดสินใจว่าโครงการนี้จะยกเลิกหรือดำเนินการต่อ เป็นการประเมินหลังจากโครงการสิ้นสุดแล้ว โดยดูว่าได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโครงการหรือไม่

1.3.4 แบ่งตามสิ่งที่ถูกประเมิน

- 1) การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือการประเมินบริบท (Context Evaluation) เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของ โครงการ หรือถ้าโครงการดำเนินไปแล้วก็จะเป็นการประเมินย้อนหลังเพื่อดูว่าจุดมุ่งหมาย ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายและสภาพปัญหาหรือไม่
- 2) การประเมินปัจจัยหรือตัวป้อน (Input Evaluation) เป็นการประเมิน ความเหมาะสม ความพร้อมหรือความเพียงพอของปัจจัย เพื่อต้องการใช้ผลการประเมิน เป็นตัวกำหนดแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุด ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ
- 3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินว่ากิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นเป็นอย่างไร เพื่อต้องการใช้ผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงในระหว่าง การปฏิบัติตามโครงการ
- 4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินความสำเร็จของโครงการ เพื่อต้องการทราบว่าเมื่อโครงการสิ้นสุดแล้ว ผลการดำเนินตามโครงการเป็นอย่างไร ได้ผลตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เทียบกับเกณฑ์แล้วเป็นอย่างไร

1.3.5 แบ่งตามรูปแบบของการประเมิน

รูปแบบการประเมินเป็นกรอบความคิดโดยอาศัยคุณลักษณะของระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัย กระบวนการและผลผลิตเป็นหลักในการเสนอ รูปแบบ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ

- 1) รูปแบบที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก เป็นการประเมินที่มุ่งตรวจสอบการบรรลุ วัตถุประสงค์ เช่น รูปแบบการประเมินของ Tyler Cronbach และ Scriven
- 2) รูปแบบมุ่งเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน เช่น รูปแบบการประเมินของ Stake ที่ มุ่งตัดสินคุณค่าที่สิ่งที่ประเมิน
- 3) รูปแบบที่มุ่งนำผลการประเมินไปช่วยตัดสินใจ เป็นการประเมินเพื่อให้ได้มาเพื่อ สารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ อย่างถูกต้อง ได้แก่ รูปแบบการประเมิน CIPP ของ Stufflebeam และคณะ

1.4 แบบจำลองและแนวทางการประเมินผลโครงการ

แบบจำลองและแนวทางการประเมินผลโครงการที่นิยมใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการ ประเมินผล (Preskill and Russ-Eft, 2005) มีดังนี้

1.4.1 แนวทางวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives Approach) มุ่งเน้นที่

ระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ผลผลิตขั้นต้น หรือกระบวนการ คำถามหลักของการประเมิน ประเภทนี้คือ โครงการ ผลผลิตขั้นต้น หรือกระบวนการกำลังบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

1.4.2 แบบจำลองสี่ระดับ (The Four-Level Model) นิยมใช้ในการประเมินการฝึกอบรมและการพัฒนาโครงการ (Kirkpatrick, 1994) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์การฝึกอบรมสี่ระดับ ได้แก่ การตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ คำถามหลักคือ "การฝึกอบรมมีผลกระทบอย่างไรต่อผู้เข้าร่วมในแง่ของปฏิกิริยา การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ขององค์กร"

1.4.3 การประเมินแบบตอบสนอง (Responsive Evaluation) มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คำถามหลักคือ โครงการนี้เป็นอย่างไรในความคิดของคนแต่ละกลุ่ม

1.4.4 การประเมินแบบไม่ยึดเป้าหมาย (Goal-Free Evaluation) มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงมากกว่าผลลัพธ์ที่ตั้งใจของโครงการ ดังนั้น ผู้ประเมินต้องรักษาระดับการติดต่อกับผู้จัดโครงการและเจ้าหน้าที่น้อยที่สุด และไม่ทราบเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ของโครงการ คำถามหลักคือ ผลกระทบทั้งหมดของโปรแกรมมีอะไรบ้าง รวมถึงผลได้ผลเสียอื่น

1.4.5 แนวทางคู่กรณี/ตุลาการ (Adversary/Judicial Approaches) มุ่งเน้นการปรับใช้กระบวนการทางกฎหมายมาใช้ในการประเมินโครงการ โดยแบ่งทีมผู้ประเมินเป็น 2 ฝ่ายและนำเสนอมุมมองที่แตกต่างกัน เกี่ยวกับผลกระทบของโครงการ โดยจะโต้แย้งตามหลักฐาน (ข้อมูล) ที่รวบรวมได้ จากนั้น ผู้พิพากษาหรือคณะผู้พิพากษาจะตัดสินว่าฝ่ายใดนำเสนอได้ดีกว่า คำถามหลัก คือ มีข้อโต้แย้งอะไรบ้างเกี่ยวกับการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในโครงการ

1.4.6 แนวทางเน้นผู้บริโภค (Consumer-Oriented Approaches) มุ่งเน้นการช่วยผู้บริโภคตัดสินใจเลือกโครงการ การบริการ หรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นคู่แข่งกัน ตัวอย่างของการประเมินประเภทนี้ นิยตยสารเพื่อผู้บริโภค Consumer Reports ของสหรัฐ คำถามหลักคือ ผู้บริโภคที่มีความรู้จะเลือกโครงการ การบริการ หรือผลิตภัณฑ์นี้หรือไม่

1.4.7 แนวทางการประเมินโดยความเชี่ยวชาญ/การรับรอง (Expertise/Accreditation Approaches) แบบจำลองอาศัยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดคุณภาพของโครงการ คำถามคือ ผู้เชี่ยวชาญจะประเมินโครงการนี้อย่างไร

1.4.8 การประเมินแบบมุ่งเน้นการใช้งาน (Utilization-Focused Evaluation) ตามที่ Patton (1997) กล่าวไว้ การประเมินโครงการแบบนี้เน้นการใช้งาน คือ การประเมินเพื่อผู้ใช้งานหลักที่ระบุไว้ชัดเจน โดยมีจุดประสงค์การใช้งานที่เฉพาะเจาะจง ดังนั้น การประเมินจึงตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะต้องมีส่วนร่วมสูงมากในหลายขั้นตอนของกระบวนการประเมิน แต่อาจไม่ใช่ทุกขั้นตอน คำถามคือ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคืออะไร และพวกเขาจะนำผลการศึกษาไปใช้อย่างไร

1.4.9 การประเมินแบบมีส่วนร่วม/ร่วมมือ (Participatory/Collaborative Evaluation) ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน เพื่อให้เข้าใจการประเมินและโครงการที่กำลังถูกประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการประเมินที่เน้นการใช้งาน คำถามหลักที่เน้นคือ "ความต้องการข้อมูลของผู้ที่อยู่ใกล้กับโครงการมากที่สุดคืออะไร"

1.4.10 การประเมินแบบเสริมพลัง (Empowerment Evaluation) ตามที่ Fetterman (2001) นิยามไว้ แนวทางนี้คือ การใช้แนวคิด เทคนิค และผลการประเมินเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและกำหนดทิศทางด้วยตนเองคำถามหลักคือ ข้อมูลใดบ้างที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการพัฒนาและการกำหนดทิศทางด้วยตนเอง

1.4.11 การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational Learning) ผู้ประเมินบางคนมองว่าการประเมินเป็นตัวเร่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Preskill and Torres, 1999) ดังนั้น การประเมินจึงอาจถูกมองว่าเป็นกิจกรรมทางสังคม ซึ่งประเด็นในการประเมินถูกสร้างขึ้นและถูกดำเนินการโดยสมาชิกภายในองค์กร แนวทางนี้มองว่าการประเมินเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และผสมผสานอยู่ในทุกกระบวนการทำงาน คำถามหลักในกรณีนี้คือ สิ่งที่ต้องการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทีม รวมถึงองค์กรโดยรวมคืออะไร

1.4.12 การประเมินแบบขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี (Theory-Driven Evaluation) มุ่งเน้นประเด็นเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิงวิจัย แนวคิดพื้นฐานคือ การใช้เหตุผลหรือทฤษฎีของโครงการเป็นพื้นฐานของการประเมิน เพื่อทำความเข้าใจพัฒนาการและผลกระทบของโครงการ (Smith, 1994) โดยการพัฒนารูปแบบจำลองที่เป็นไปได้ว่าตัวโครงการควรจะดำเนินการอย่างไร ผู้ประเมินจะสามารถพิจารณาทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ ตลอดจนทรัพยากร กิจกรรม กระบวนการ ผลลัพธ์ และสมมติฐานต่าง ๆ ของโครงการได้ (Bickman, 1987) คำถามหลักที่เน้นที่นี่คือ โครงการมีกระบวนการดำเนินงานอย่างไรตามแนวทางที่วางไว้ และสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังการพัฒนาและการดำเนินโครงการคืออะไร

1.4.13 แนวคิดการประเมินกรณีที่ประสบความสำเร็จ (Success Case Method) มุ่งเน้นความเป็นจริงในทางปฏิบัติจากผลลัพธ์หรือกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Brinkerhoff, 2003) โดยใช้กระบวนการบางส่วนจากการประเมินที่ขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี เพื่อหาความเชื่อมโยง ซึ่งอาจอยู่ในรูปของแบบจำลองตรรกะ (Logic Model) แบบจำลองผลกระทบ (Impact Model) หรือแผนที่ผลลัพธ์ (Results Map) โดยการเก็บรวบรวมเรื่องราวภายในองค์กร เพื่อค้นหาว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง และสามารถบรรลุผลลัพธ์อะไรบ้าง คำถามคือ อะไรที่กำลังเกิดขึ้น

ในการประเมินโครงการ สามารถเลือกหรือประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินที่หลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสม ความเชี่ยวชาญของผู้ประเมิน ในที่นี้จะใช้รูปแบบการประเมินด้วยแบบจำลอง CIPP ของ Stufflebeam เนื่องจากเป็นรูปแบบการประเมินที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย เป็นแบบจำลองที่ทำให้เห็นภาพรวม และสามารถประเมินผลได้ในทุกขั้นตอนของโครงการ ให้ข้อมูลย้อนกลับได้อย่างรวดเร็วภายหลังทำการประเมิน ทำให้มีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการทันต่อความต้องการ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับการปฏิบัติงานภายในองค์กร เมื่อมีองค์กรจึงต้องมีการฝึกอบรมบุคลากร เพราะการฝึกอบรมจะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เหมาะสม

2.1 ความหมายและนิยามของการฝึกอบรม

ความหมายและนิยามของการฝึกอบรมมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างดังนี้

บุศรา สุทธิวงศ์ (2563) ให้ความหมายไว้ว่า การฝึกอบรมคือการดำเนินการจัดอบรมโดยครอบคลุมทั้งโครงการอบรม การจัดบรรยาย การจัดประชุมวิชาการ การจัดสัมมนา โดยเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจในหัวข้อและเนื้อหาการอบรมนั้น และสามารถพัฒนาความสามารถ

ของบุคลากรภายในองค์กรได้ ทั้งนี้ การจัดอบรมจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้รับผิดชอบโครงการและทีมผู้ประสานงานจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการจัดฝึกอบรมตามที่กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการฝึกอบรมคือ ขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้นๆ เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ ทักษะ หรือความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งการฝึกอบรมสามารถทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วรรณฯ ชนะมารจันโท และรัตนฯ สุคันธมาลัย (2562) นิยามการฝึกอบรมว่า หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การฝึกอบรมมักกระทำภายใต้โครงการฝึกอบรม ซึ่งโครงการฝึกอบรม คือ การกำหนดหลักสูตร ขั้นตอนวิธีการ ตลอดจนแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และครอบคลุมรายละเอียดที่จำเป็นอย่างครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง

พิชิต ฤทธิ์จรรยา (2560) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยดำเนินงานในรูปโครงการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการฝึกอบรม การดำเนินงานตามแผนและประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคคลพึงมีต่อหน่วยงาน โดยคาดหวังว่าบุคลากรจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยกระดับการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น โครงการฝึกอบรมจึงเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่องค์กรกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ประกอบด้วย กิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและเจตคติต่อปฏิบัติงาน โดยมีการบริหารจัดการโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของโครงการ

Raymond A. Noe (2010) อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็น ความพยายามอย่างมีแบบแผนขององค์กรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ สมรรถนะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ การทำให้เจ้าหน้าที่มีความเชี่ยวชาญในด้านองค์ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เน้นหนักในโครงการฝึกอบรม และนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้ สำหรับองค์กรที่ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การฝึกอบรมจะต้องเป็นมากกว่าการพัฒนาทักษะพื้นฐาน กล่าวคือ หากองค์กรต้องการให้การฝึกอบรมเป็นการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรจะต้องมองการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างทุนทางปัญญา ซึ่งทุนทางปัญญาประกอบด้วยทักษะพื้นฐาน (ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน) ทักษะขั้นสูง (เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อแลกเปลี่ยน/แบ่งปันข้อมูลกับเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ) ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการผลิต การให้บริการ หรือผู้รับบริการ และความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดจากแรงจูงใจภายในตนเอง

จากความหมายของการฝึกอบรมที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยครอบคลุมทั้งความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ ที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดทุนทางปัญญา เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมที่

เน้นหนักในโครงการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการทำให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยกระดับการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรม

บุศรา สุทธิวงศ์ (2563) ได้ให้รายละเอียดของประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยใช้เวลาระยะสั้นในขณะที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างชัดเจน คือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน การวางระบบ การคิด เป็นต้น

2) การฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาและความสับสนในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันเกิดจากความไม่เข้าใจ และการทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะ และประสบการณ์

3) การฝึกอบรมเป็นกลไกในการบริหารงาน และบริหารคน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบ โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

4) การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษา และพัฒนาบุคคลให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรี และเป็นที่ยอมรับนับถือ ตลอดจนเป็นการเตรียมตัวก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5) การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ โดยใช้ระยะเวลาสั้น ในขณะที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างชัดเจน คือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน การวางระบบ การคิด เป็นต้น

6) การฝึกอบรมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยลดปัญหาและความสับสนในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันเกิดจากความไม่เข้าใจ และการทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ ขาดทักษะและประสบการณ์

7) การฝึกอบรม เป็นกลไกในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้าง และกระบวนการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560) อธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมออกเป็น 3 ส่วน คือ ประโยชน์ต่อบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ประโยชน์ต่อบุคลากร

1.1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงตาม

1.2) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

1.3) ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถสับเปลี่ยนโยกย้ายงานในตำแหน่งใหม่ได้

1.4) ช่วยส่งเสริมความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

1.6) ทำให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน เกิดขวัญกำลังใจที่ดี ช่วยลดการลาออกได้

2) ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา

2.1) ช่วยลดภาระหน้าที่ของหัวหน้างานในการสอนงานและในการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับความไว้วางใจ

2.2) ผู้บังคับบัญชามีเวลาในการวางแผนงานต่างๆ ได้ เนื่องจากลูกน้องมีทักษะที่ดีในการทำงานทำให้ไว้วางใจให้ลูกน้องทำงานได้

2.3) ลดความกังวลของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญในงาน

3) ประโยชน์ต่อองค์กร

3.1) ช่วยให้บุคลากรประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตให้องค์กรตามที่ต้องการ

3.2) ช่วยเสริมสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ในกรณีที่บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้

3.3) ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน ทำให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากหน่วยงานภายนอก

3.4) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายด้านอัตราค่าจ้าง

3.5) ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอัตราค่าจ้าง ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก และการขาดแคลนอัตราค่าจ้างบางประเภท

มนธิรา บุญญวินิจ (2567) อธิบายประโยชน์ของการฝึกอบรมที่จัดขึ้นในแต่ละครั้งว่าก่อให้เกิดประโยชน์ได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคลหรือผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ระดับหน้าที่หรือผู้ที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม และระดับองค์กรหน่วยงานอันเป็นส่วนที่บุคลากรสังกัดอยู่ โดยมีรายละเอียดของประโยชน์ดังนี้

1) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร

2) เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม

3) เป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรให้ดีขึ้น

4) ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรเมื่อเข้าสู่องค์กร

5) ช่วยลดเวลาในการสอนงานสำหรับบุคลากรผู้มาทำงานใหม่

6) ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดการขององค์กร

7) เป็นการเพิ่มผลผลิตในการบริหารจัดการ

8) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

9) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

10) ทำให้องค์กรและบุคลากรมีความรู้เท่าทันในเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

และไม่หยุดยั้ง

ประโยชน์และความสำคัญของการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การลงทุนในการฝึกอบรมไม่เพียงช่วยลดปัญหาและเพิ่มผลิตภาพในระดับบุคคล แต่ยังยกระดับขีดความสามารถขององค์กรโดยรวม ทำให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2.3 ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันมีหลายประเภท แต่ที่นิยมจัดฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน จำแนกได้เป็น 4 ประเภทหลัก (ศศิกัญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545 อ้างถึงใน กาญจนา ลากุลเพลิน, 2563) ดังนี้

1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training) หรือการฝึกอบรมก่อน ประจำการ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งให้ความรู้ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับบุคคลที่เข้า ทำงานและปฏิบัติงานต่างๆในองค์กร การฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่

1.1) การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมสำหรับบุคคลที่เริ่มทำงานใหม่ ให้รู้จักองค์กร สมาชิกในองค์กร กฎ ระเบียบ เงื่อนไข สิทธิ สวัสดิการ หน้าที่ของตนเอง และวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและการสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งจะใช้เวลาในการอบรม 1-2 วัน

1.2) การฝึกอบรมก่อนทำงานหรือแนะนำงาน (Induction Training) เป็นการอบรม แนะนำให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้ระบบและวิธีการควบคุม กำกับ ติดตาม และการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้จะเริ่มปฏิบัติงาน รู้จักงาน และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบได้รวดเร็วขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามเป้าหมายหรือมาตรฐานของงานผิดพลาดน้อย การฝึกอบรมในลักษณะนี้จะเป็นการฝึกอบรมตั้งแต่ 5-15 วัน

2) การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน/ประจำการ (In-service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เพื่อเพิ่มพูนหรือทบทวนความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานที่อาจเสื่อมความชำนาญไปบ้าง (Refresher training) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานที่รับผิดชอบ หรือเมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง การฝึกอบรมจะจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน/การอบรมในงาน (On-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ปฏิบัติจริงในงานที่จะต้องรับผิดชอบในสถานที่เป็นที่ฝึกเลี้ยง วิธีการอบรมอาจจะทำโดยฝึกงาน (Apprenticeship training) จะเป็นงานที่ต้องการความชำนาญมากๆ และการฝึกงานโดยได้รับค่าจ้างตอบแทน (Internship training) ซึ่งมักจะเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการ/ที่ทำงาน การอบรมแบบนี้จะส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

2.2) การฝึกอบรมนอกที่ทำการ/การอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการในสถานที่ที่จัดฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหยุดทำการปฏิบัติงานในหน้าที่ชั่วคราว เพื่อเข้ารับการอบรมอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการ ฝึกอบรมอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ความรู้และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานของตน

3) การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการฝึกอบรมที่ได้รายละเอียดเฉพาะเรื่องเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ให้กว้างขวาง เกิดความสามารถมีความชำนาญในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมงานหลักให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหลักสูตรของ การอบรมในลักษณะนี้จะมีหลากหลายระยะเวลาของการฝึกอบรมจะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของหลักสูตรที่จัดให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและจะเป็นที่นิยมในช่วงการศึกษา

4) การฝึกอบรมในกรณีพิเศษ (Special Training) เป็นการอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม อาจจะเป็นการฝึกอบรมให้ทั้งบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรนอกหน่วยงาน หรือเป็นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงานหรือชุมชนในสังคม การฝึกอบรมประเภทนี้มักจะเป็นการให้ข้อมูลความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

2.4 เทคนิคการฝึกอบรม

สุรชนี เคนสุโพธิ์ (2560) ได้รวบรวมเทคนิคการฝึกอบรมของ L. Delahaye (2005) และ Raymond A. Noe (2005) รายละเอียดดังนี้

2.4.1 การบรรยาย (Lecture)

วิธีการบรรยายเป็นวิธีที่นิยมกันมากเพราะเป็นวิธีที่ประหยัด และใช้วัสดุอุปกรณ์ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรได้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บรรยายคนเดียวสามารถนำเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้จำนวนมากและการจัดห้องประชุมสามารถใช้ห้องใหญ่ที่บรรจุผู้รับการอบรมได้จำนวนมาก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย การบรรยายจะเกิดประสิทธิภาพผู้บรรยายต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีทักษะในการพูด จึงจะทำให้เกิดการโน้มน้าวผู้ฟังได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกคล้อยตามไปด้วยกัน และที่สำคัญคือวิธีการบรรยาย วิทยากรต้องสร้างบรรยากาศในการสะกดผู้ฟังให้สนใจ เรื่องราวที่น่าสนใจตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ฟังสามารถเข้าใจเนื้อหาได้มากที่สุด ดังนั้น การบรรยายจึงต้องมีการใช้สื่อดัดแปลงอุปกรณ์ในการประกอบการบรรยาย ได้แก่ วีดิโอ คอมพิวเตอร์ สไลด์ อินเทอร์เน็ต และวิธีการบรรยายจะถูกนำไปใช้ในการฝึกอบรมทุกเทคนิค เนื่องจากต้องมีการอธิบายเนื้อหาต่างๆ ก่อนเสมอ

2.4.2 การอภิปราย (Discussion)

การอภิปรายมีลักษณะที่สำคัญคือเป็นการพูดแสดงความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความสนใจในปัญหาเรื่องเดียวกัน ต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันด้วยวิธีการวิเคราะห์และพิจารณาโดยอาศัยความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งการอภิปรายมีหลายแบบที่นำมาใช้กัน ได้แก่

1) การอภิปรายเป็นหมู่คณะ (Panel Discussion) เป็นการอภิปรายร่วมกันของกลุ่มบุคคลหรือผู้ทรงคุณวุฒิประมาณ 3 - 5 คน การอภิปรายเป็นหมู่คณะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ประสบการณ์โดยตรงจากผู้เข้าร่วมอภิปรายที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ อาจจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องประเด็นต่างๆ โดยมีผู้ดำเนินรายการหรือพิธีกรทำหน้าที่หรือมีบทบาทเข้าร่วมในการอภิปราย และเป็นผู้สรุปความคิดเห็นประเด็นความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนที่แสดงความคิดเห็น ซึ่งแต่ละคนก็จะให้ความรู้และข้อเท็จจริงแก่ผู้รับการฝึกอบรม รวมทั้งมีการให้ซักถามปัญหาเพิ่มเติมได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมอบรมซักถาม

2) การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถา (Symposium Discussion) เป็นการเชิญวิทยากร 2 - 6 คน ที่มีความเชี่ยวชาญแต่ละด้านมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องหัวข้อเดียวกันตามที่กำหนดไว้ มีพิธีกรดำเนินรายการอภิปรายและสรุปบรรยาย การอภิปรายแบบชุมนุมปาฐกถาจะมีลักษณะคล้ายกับการอภิปรายเป็นหมู่คณะแต่เน้นหัวข้อวิชาสำคัญ เมื่ออภิปรายเสร็จสิ้นจะเปิดโอกาสให้ผู้ฟังได้มีการซักถามปัญหาต่าง ๆ ได้

3) การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion) เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่มีนำมาใช้แพร่หลายการประชุมร่วมกันตั้งแต่ 5 - 15 คน ขึ้นไป เพื่อแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ หรือข้อเสนอแนะของสมาชิกแต่ละคน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อภิปรายในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อหาข้อสรุปหรือหาข้อยุติร่วมกันโดยทุกคนในกลุ่มต้องยอมรับร่วมกันในลักษณะของการอภิปรายกลุ่มอาจจะต้องมีประธานกลุ่มเป็นผู้ดำเนินการให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และมีเลขานุการกลุ่มเป็นผู้จดบันทึกข้อสรุป

2.4.3 การบรรยายเป็นชุด (Symposium)

เป็นเทคนิคการฝึกอบรมการประชุมเชิงบรรยายของกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ เป็นการประชุมที่เน้นในตัวผู้บรรยายหรือวิทยากร รวมทั้งเทคนิคนี้มีความใกล้เคียงกับการอภิปรายเป็นหมู่คณะ (Panel discussion) เป็นอย่างมากโดยมีผู้บรรยายหลายคน และมีพิธีกรเป็นผู้ประสานงานอภิปรายเหมือนกัน แต่จะมีความแตกต่างจากการอภิปรายเป็นคณะคือ ผู้บรรยายแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้พูดหรือบรรยายในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามลำดับ การอภิปรายเป็นคณะ ผู้อภิปรายแต่ละคนสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายในหัวข้ออื่นก็ได้ อาจจะขึ้นบนเวทีบรรยายไปพร้อมกันเหมือนการอภิปรายเป็นหมู่คณะ และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถซักถามได้

2.4.4 แบบการเรียนรู้สำเร็จรูป (Programmed Instruction)

เป็นวิธีการเรียนการสอนโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้วยตนเองจากแบบเรียนสำเร็จรูปที่ได้เตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าให้ผู้เรียน ซึ่งจะประกอบด้วยเนื้อหาสาระความรู้ที่กำหนดกรอบเรียงลำดับไว้เป็นสิ่งเร้าความสนใจของผู้เรียน ผู้เรียนจะได้รับแรงเสริม โดยการทราบคำตอบทันที ผู้เรียนจะเรียนรู้ไปตามลำดับเพิ่มขึ้นทีละขั้นไปสู่ความรู้ใหม่ที่บทเรียนสำเร็จรูปได้กำหนดไว้ให้เป็นลำดับ การเรียนแบบนี้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนได้ด้วยตนเองด้วยการฝึกปฏิบัติ การใช้สื่อโสตทัศน คอมพิวเตอร์ และระบบออนไลน์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมลงมือศึกษาบทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเองไปตามลำดับขั้นตอน โดยมีวิทยากรคอยดูแล แนะนำช่วยเหลือ มีการตรวจคำตอบแต่ละขั้นตอนด้วยตนเอง ผู้เรียนมีโอกาสเรียนด้วยตนเอง จะใช้เวลาอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสติปัญญา และความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน

2.4.5 เกมบริหาร (Management Game)

เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรือ 2 กลุ่มขึ้นไป ได้มีการแข่งขันกันตามกติกาที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องที่มีเป้าหมายให้สำเร็จตามจุดประสงค์ เป็นเทคนิคที่มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสนุก กระตือรือร้น และได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวกับการคิดแก้ปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การสร้างมนุษยสัมพันธ์และความเป็นผู้นำ เป็นต้น วิทยากรจะสรุปหาผลผู้ชนะตามกติกาให้แสดงผลการดำเนินงาน และผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากเกม

2.4.6 การสาธิต (Demonstration)

เป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการสอนงานในสภาพการทำงานจริง วิทยากรจะแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นการปฏิบัติจริง ซึ่งการกระทำหรือปฏิบัติจริงจะมีลักษณะคล้ายการสอนงาน วิธีนี้ผู้ฝึกอบรมหรือวิทยากรจะแสดงการทำงานให้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้ผู้รับการฝึกอบรมทำตามในสิ่งที่ไม่อาจพูดหรืออธิบายให้เข้าใจได้ จำเป็นต้องแสดงการปฏิบัติจริงหรืออาจจะเป็นการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ให้ดูเป็นตัวอย่างประกอบด้วยจึงจะสามารถปฏิบัติตามได้

2.4.7 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

เป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ใช้การประชุมปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้า หรือวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติ การใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ดังนั้น วิทยากรจึงเป็นที่มีความรู้ ความสามารถที่นำมาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ หลักการ ทฤษฎีไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงได้

2.4.8 การประชุมกลุ่มซินดิเคท (Syndicate)

เป็นเทคนิคที่ใช้ในการฝึกอบรมโดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มๆ ละ 5 - 11 คน แต่ละกลุ่มจะต้องประกอบด้วยคนที่มีความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ต่างหน่วยงาน และต่างลักษณะงาน ผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นสมาชิกจะมีความแตกต่างกัน เพื่อมานำเสนอแลกเปลี่ยนอภิปรายร่วมกัน เพื่อให้ได้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูงพอสมควร จึงจะเกิดประโยชน์ต่อการประชุมเพราะกลุ่มได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และเกิดการเรียนรู้ต่อกันได้อย่างกว้างขวาง และศึกษาได้อย่างลึกซึ้งมากกว่าการแบ่งกลุ่มประเภทอื่น วิธีการประชุมกลุ่มซินดิเคทนี้ จะทำงานในรูปแบบของคณะกรรมการ มีการแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ โดยจะได้รับมอบหมายและเตรียมการล่วงหน้า ซึ่งเทคนิคการอภิปรายในรูปแบบอื่นๆ อาจไม่ได้มีการมอบหมายงานให้ทำล่วงหน้าและที่สำคัญคือ การประชุมกลุ่มซินดิเคท จะเน้นการศึกษาค้นคว้าอย่างลึกซึ้ง และกว้างขวางกว่าวิธีการหรือรูปแบบอื่นๆ สิ่งสำคัญอีกอย่างการประชุมกลุ่มซินดิเคท สมาชิกในกลุ่มต้องมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันจึงจะสามารถทำให้การประชุมได้รับความรู้ ประสบการณ์ที่หลากหลายเพื่อให้สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้หลังการประชุมเสร็จสิ้น

2.4.9 กรณีศึกษา (Case Study)

เป็นวิธีการแสดงสถานการณ์จำลองทางธุรกิจจริงๆ ที่เกิดขึ้นและใช้ตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นจริงนำมาเขียนเป็นกรณีตัวอย่าง หรือสร้างวิดีโอคลิปนำเสนอให้เหมือนจริง วิธีนี้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทำการศึกษารายละเอียดในเรื่องนั้นๆ จริง และอภิปรายในประเด็นต่างๆ ของกรณีตัวอย่างได้ มีวิธีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุการณ์ที่ผู้รับการฝึกอบรมได้ประสบปัญหาจริงในหน่วยงานของตน และวิเคราะห์ถึงปัญหาและสาเหตุแห่งปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้นๆ ได้ แล้งจึงเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีในการอภิปรายกลุ่มด้วยการสรุปแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเพื่อค้นหาคำตอบหรือเทคนิคที่เหมาะสมได้

2.4.10 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)

เป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงบทบาทสมมุติให้ได้เห็นภาพจริงชัดเจนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้เล่นตัวจริง โดยวิทยากรจะเป็นผู้กำหนดโครงเรื่องและมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนด เมื่อแต่ละคนได้รับการมอบหมายบทบาทแล้วก็แสดงตามบทบาทนั้นตามความคิดและความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งต้องกล้าที่จะแสดงออกให้สมจริงเป็นไปตามบทบาทที่กำหนด สมาชิกของกลุ่มก็จะเป็นผู้คอยสังเกตการแสดงอย่างละเอียดเพื่อวิเคราะห์ อภิปราย และพิจารณาทางแก้ปัญหาตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ การจัดสถานที่แสดงต้องให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถมองเห็นโดยทั่วถึงกัน การแสดงบทบาทสมมุติจะใช้เวลาช่วงระหว่าง 5 - 10 นาที

2.4.11 การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise)

เป็นการนำทฤษฎีหรือแนวคิดที่ได้เรียนรู้อามาทดลองปฏิบัติในตอนท้ายของการฝึกอบรม โดยวิทยากรจะเป็นผู้เตรียมกิจกรรมหรือสิ่งที่ให้ฝึกปฏิบัติไว้ล่วงหน้า หลังจากได้ฝึกอบรมทางทฤษฎีมาแล้ว วิทยากรจะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทดลองปฏิบัติหรือฝึกทำตามที่ได้สอนไว้ วิธีการนี้วิทยากรอาจแสดงหรือสาธิตให้ดูก่อน แล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะทดลองทำตามโดยที่วิทยากรจะคอยดูว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ ทำผิดหรือถูกอย่างไร วิธีการนี้จะช่วยให้ทราบได้ว่าการฝึกอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใดอีกด้วย

2.4.12 การศึกษด้วยตนเอง (Self-Study)

การศึกษด้วยตนเองเป็นวิธีการฝึกอบรมวิธีหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ฝึกอบรมตามความต้องการ เนื่องจากในบางกรณีบุคลากรในองค์กรไม่พร้อมจะเข้าร่วมอบรม มีความเป็นทางการเพราะวิธีการให้การศึกษาด้วยตนเองจะทำให้บุคลากรเลือกความสนใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบการศึกษด้วยตนเองได้แก่ ศึกษาจากเอกสาร คู่มือ การทำแบบฝึกหัด แบบทดสอบ ศึกษาจากวิดีโอ ออนไลน์ เว็บไซต์ต่างๆ เป็นต้น

2.4.13 การสัมมนา (Seminar)

เป็นการประชุมของผู้ที่มีอาชีพเดียวกันหรือลักษณะการทำงานเหมือนกัน รวมทั้งมีประสบการณ์ทำงานคล้ายกัน เพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็น และร่วมกันสรุปหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้จริงหรือประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นๆ ในการจัดสัมมนา วิทยากรคอยให้คำแนะนำ ชี้แนะ และสรุปประเด็นต่างๆ ให้ชัดเจนหากผู้ร่วมสัมมนามีความเห็นไม่ตรงกัน ส่วนใหญ่จะมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานก่อนแล้วจึงมีการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นนำผลการอภิปรายของกลุ่มย่อยมานำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ วิธีการสำคัญ คือ ผู้ร่วมสัมมนาทุกคนต้องร่วมกันอภิปรายเสนอความคิดเห็น

2.4.14 การศึกษานอกสถานที่ (Field Trip)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเดินทางไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกสถานที่ฝึกอบรมเพื่อให้พบเห็นสิ่งใหม่ๆ ภายนอกและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมต้องเตรียมการเป็นอย่างดี

2.4.15 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (The Action Learning)

เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงาน โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ คือ การเรียนรู้ที่มีการนำปัญหาในการปฏิบัติงานมาเป็นโจทย์ในการเรียนรู้ อีกทั้งต้องมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียนเองและองค์กรด้วย

2.4.16 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)

เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้การปฏิบัติงานจริงด้วยการลงมือปฏิบัติ โดยให้หัวหน้างานหรือผู้ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญสอนในสถานที่ทำงานจริงซึ่งเป็นการปฏิบัติงานกับอุปกรณ์เครื่องมือ และบรรยากาศจริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยเห็นสภาพการทำงาน โดยมีการควบคุมดูแลจากผู้สอนงานให้ปฏิบัติในแบบถูกต้อง อีกทั้งเทคนิคการอบรมขณะปฏิบัติงานวิธีนี้นักนำมาใช้ในการใช้ฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่เริ่มงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงาน การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานมีหลายวิธีที่นิยมใช้ คือ

1) **วิธีสอนงาน (Coaching)** เป็นวิธีการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน ซึ่งผู้จัดการอาจจะเป็นผู้สอนงานเอง หรือมอบหมายให้หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงเป็นผู้บอก/สอนเทคนิควิธีการทำงาน โดยเรียนรู้งานจริงไปด้วยและให้พนักงานใหม่หรือผู้เข้ารับการอบรมได้ลงมือปฏิบัติจริง เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำเป็นต้องมีต้องการทักษะดังกล่าว เช่น การควบคุมเครื่องจักร เป็นต้น

2) **การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)** เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้เคลื่อนย้ายจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งตามช่วงเวลาที่ย่างวางไว้

3) **การฝึกอบรมด้วยการฝึกงาน (Apprenticeship Training)** เป็นการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามลักษณะต่างๆ วิธีการนี้มักใช้กับการฝึกอบรมบุคคลในอาชีพหลากหลายจำนวนมาก เช่น การอบรมแพทย์ใหม่ นักกฎหมาย นักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น

2.4.17 การระดมสมอง (Brain Storming)

เป็นเทคนิคการประชุมกลุ่มเล็กไม่เกิน 15 คน ในการประชุมจะเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระต่อหัวข้อหรือปัญหาที่นำมาช่วยกันคิดแสดงเหตุผลร่วมกันโดยอาจปราศจากกฎหรือข้อจำกัด เพื่อรวบรวมความคิดเห็น การค้นหาสาเหตุของปัญหา หรือข้อเสนอแนะจำนวนมากในเวลาอย่างรวดเร็ว เป็นวิธีการที่ดีในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และเกิดการมีส่วนร่วมของกลุ่มมากที่สุด ทำให้สมาชิกในกลุ่มเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ขึ้นมา เป็นแนวทางสู่การวางแผนการดำเนินการ การแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอทุกข้อเสนอมจะถูกกลั่นกรองด้วยกันอีกครั้งจนเป็นที่ยอมรับและเห็นพ้องกัน

จะเห็นได้ว่าวิธีการส่งผ่านความรู้ด้วยเทคนิคการฝึกอบรมสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งโครงการอบรมแต่ละครั้งนั้น สามารถใช้วิธีเหล่านี้ผสมผสานรวมกันเพื่อให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ สร้างการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและกลุ่มเป้าหมาย

2.5 กระบวนการฝึกอบรม

Aldoobie (2015) และ Blanchard, Thacker and Cosby (2023) กล่าวเกี่ยวกับแบบจำลอง ADDIE ซึ่งเป็นหนึ่งในแบบจำลองที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในกระบวนการฝึกอบรมหรือกระบวนการสอน ผู้ดำเนินโครงการ นักออกแบบการสอน หรือนักพัฒนาเนื้อหาจะใช้แบบจำลองนี้เป็นแนวทางในการออกแบบการเรียนรู้ให้เกิดความประสิทธิภาพและประสิทธิผล แบบจำลอง ADDIE สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสภาพแวดล้อมทั้งการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือแบบเผชิญหน้า อักษรในแบบจำลอง ADDIE มาจากกระบวนการหลักของการฝึกอบรมหรือการสอน ได้แก่ การวิเคราะห์ (Analysis) การออกแบบ (Design) การพัฒนา (Development) การนำไปใช้ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งแต่ละระยะของแบบจำลองจะมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน รายละเอียดดังนี้

1) ระยะการวิเคราะห์ (Analysis Phase)

กระบวนการฝึกอบรมเริ่มจากผู้บริหารองค์กรพบเหตุบางอย่างที่ทำให้เชื่อว่าองค์กรยังไม่บรรลุผลลัพธ์อย่างที่ควรจะเป็น คือ องค์กรมีประสิทธิภาพการดำเนินงานของจริง (Actual Organizational Performance - AOP) น้อยกว่าประสิทธิภาพการดำเนินงานที่คาดหวัง (Expected Organizational Performance - EOP) ช่องว่างระหว่าง AOP และ EOP หรือที่เรียกว่าช่องว่างด้านประสิทธิภาพขององค์กร (Organizational Performance gap - PG) ซึ่งช่วงระยะการวิเคราะห์จะเป็นการวิเคราะห์ในช่วงดังกล่าว

ช่องว่างด้านประสิทธิภาพแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ช่องว่างด้านประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับต่ำ ช่องว่างด้านประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นไปที่อนาคต เช่น องค์กรมีแนวโน้มที่จะดำเนินการไม่ได้ตามเป้าหมายในอนาคตหากไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีช่องว่างด้านประสิทธิภาพเกิดขึ้นจะนำไปสู่การระบุสาเหตุ และถ้าเชื่อว่าการกำจัดสาเหตุเป็นสิ่งสำคัญ การกำจัดสาเหตุนั้นก็จะเป็นความต้องการ แต่ความต้องการดังกล่าวอาจไม่จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเสมอไป

การวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (training needs analysis - TNA) เกิดจากช่องว่างด้านประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติ (KSAs หรือ Knowledge Skills and Attitudes) ของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีแก้ปัญหาก็เป็นไปได้ ส่วนสาเหตุอื่นๆ ที่ไม่ใช่ KSAs จะเป็นความต้องการที่ไม่ใช่การฝึกอบรม และต้องใช้วิธีแก้ปัญหาแบบอื่นแทน

นอกจากนั้น ระยะเวลาวิเคราะห์ยังช่วยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการการฝึกอบรมด้วย เนื่องจากไม่ใช่ทุกความต้องการจะมีความสำคัญในระดับเดียวกัน

2) ระยะเวลาออกแบบ (Design Phase)

ความต้องการการฝึกอบรมที่ระบุในระยะเวลาวิเคราะห์และข้อจำกัดขององค์กร จะใช้เป็นข้อมูลนำเข้าของระยะเวลาออกแบบ ข้อจำกัดขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อประเภทของการฝึกอบรมที่สามารถดำเนินการได้ เช่น ความจำเป็นเร่งด่วนที่ภายหลังการอบรมเสร็จจะต้องดำเนินการต่อในทันที คุณลักษณะและความเหมาะสมของบุคลากรกับการอบรม และงบประมาณในการจัดอบรม เป็นต้น

ขั้นตอนแรกของระยะเวลาออกแบบคือการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเป็นแนวทางออกแบบวิธีการและสิ่งที่จะได้รับหรือผลลัพธ์จากการฝึกอบรม การระบุผลลัพธ์ที่ควรจะได้รับจากการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่และองค์กรจะกลายเป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับระยะการพัฒนาและระยะการประเมินของแบบจำลองต่อไป

3) ระยะเวลาพัฒนา (Development Phase)

การพัฒนาการฝึกอบรมคือกระบวนการที่ใช้แนวทางจากระยะออกแบบในการกำหนดกลยุทธ์การสอนในการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ระยะการพัฒนากการฝึกอบรมยังรวมถึงการจัดหาหรือจัดทำสิ่งต่างๆ ที่จำเป็นด้วย กลยุทธ์การสอนจะอธิบายเกี่ยวกับลำดับขั้นตอน เวลา และการผสมผสานวิธีการและองค์ประกอบต่างๆ ที่ใช้ในการฝึกอบรม ผลลัพธ์ของระยะการพัฒนาคือสิ่งที่จำเป็นในโครงการฝึกอบรม ซึ่งรวมถึงเนื้อหาเฉพาะสำหรับการฝึกอบรมนั้นๆ วิธีการสอนที่ใช้ การนำเสนอเนื้อหา วัสดุที่ใช้ อุปกรณ์และสื่อ คู่มือ และอื่นๆ สิ่งเหล่านี้จะถูกรวบรวมเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องและมีการจัดระบบเป็นอย่างดีเพื่อให้โครงการฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ และผลลัพธ์จากระยะนี้จะเป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับระยะต่อไปคือระยะการนำไปใช้

4) ระยะการนำไปใช้ (Implementation Phase)

ระยะการนำไปใช้จะเป็นการนำแผนการฝึกอบรมที่สร้างขึ้นในระยะเวลาพัฒนามาประยุกต์ใช้ ข้อมูลจากทุกระยะก่อนหน้าของกระบวนการฝึกอบรมจะมารวมกันในระยะนี้ ครอบคลุมตั้งแต่การเตรียมการสำหรับการฝึกอบรมในเรื่องของห้อง อุปกรณ์ต่างๆ และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ระยะการนำไปใช้จะรวมการทดลองดำเนินการ (Dry Runs) และการทดสอบนำร่อง (Pilot Programs) ไว้ด้วย โดยการทดลองดำเนินการจะช่วยพิจารณาว่าการอบรมจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนใดๆ หรือไม่ก่อนที่จะพร้อมดำเนินการจริง ส่วนการทดสอบนำร่องคือการที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ร่วมในการฝึกอบรม และช่วยปรับแต่งการฝึกอบรมให้ละเอียดก่อนที่จะพร้อมก่อนการนำไปใช้จริง

5) ระยะการประเมิน (Evaluation Phase)

ระยะการประเมินเป็นระยะสุดท้ายของแบบจำลอง แต่แท้จริงแล้วระยะนี้เริ่มต้นตั้งแต่ในช่วงระยะการพัฒนา ในระยะการออกแบบ วัตถุประสงค์ของการประเมินจะถูกระบุออกมา และถูกนำมาใช้ในระยะการพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือและมาตรวัดที่จะใช้ในการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งเครื่องมือและมาตรวัดจะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าในระยะการประเมินต่อไป ปัจจัยนำเข้าอื่นๆ ของระยะการประเมินจะมาจากข้อจำกัดขององค์กร เช่น เวลา เงิน และบุคลากรที่มีอยู่

การประเมินที่ก่อประโยชน์มี 2 ประเภท คือ ประการแรก การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) จะพิจารณาว่ากระบวนการฝึกอบรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ (เช่น ผลลัพธ์) ได้ดีเพียงใด กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้ฝึกอบรมได้ปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมที่วางแผนไว้ตรงตามนั้นหรือไม่ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยเตือนล่วงหน้าถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในโครงการฝึกอบรมได้ และประการต่อมา คือ การประเมินผลลัพธ์ (Outcome Evaluation) เป็นการประเมินที่ดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาผลกระทบของการฝึกอบรมต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม งาน และองค์กร การประเมินผลลัพธ์ยังสามารถใช้เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมได้ด้วย ข้อมูลจากการประเมินผลลัพธ์เพียงอย่างเดียวอาจไม่ให้ข้อมูลที่เพียงพอสำหรับการปรับปรุงโครงการ แต่เมื่อรวมกับข้อมูลการประเมินกระบวนการแล้ว การประเมินผลลัพธ์จะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงโครงการ ตัวอย่างเช่น หากวัตถุประสงค์อย่างน้อยหนึ่งข้อไม่บรรลุผล ข้อมูลการประเมินกระบวนการฝึกอบรมสามารถนำมาใช้เพื่อระบุปัญหาในกระบวนการและดำเนินการแก้ไขได้

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการฝึกอบรม

บุศรา สุทธิวงศ์ (2553) กล่าวถึงปัจจัย 10 ด้าน ที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวดังต่อไปนี้

1) นโยบายขององค์กร (Policy)

นโยบายขององค์กรเป็นสิ่งกำหนดแนวทางและทิศทางการพัฒนาองค์กร โดยปกติถ้ามีการกำหนดให้เป็นนโยบายแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทั้งหมดจะต้องถือปฏิบัติและดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

2) ทศนคติของผู้บริหาร (Management Attitude)

ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร ถ้าผู้บริหารทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กร

3) หลักสูตร (Content)

วิเคราะห์เนื้อหาและหลักสูตรของโครงการในการพัฒนาและฝึกอบรม ว่าจำเป็นและเหมาะสมกับคุณสมบัติหรือตำแหน่งหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมหรือไม่ สามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ ถ้าหลักสูตรและเนื้อหาที่ได้รับนั้นดี เหมาะสม มีประโยชน์ สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

4) งบประมาณ (Budget)

การจัดทำโครงการพัฒนาและฝึกอบรมใดๆ ก็ตาม ถ้าขาดงบประมาณและการสนับสนุนเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการแล้ว จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงาน ถ้ามีการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณเป็นอย่างดี ก็จะทำให้การพัฒนาฝึกอบรมขององค์กรประสบความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

5) สถานที่ (Place)

การเลือกใช้สถานที่ภายในองค์กรหรือสถานที่ภายนอกองค์กร ความเหมาะสมของสถานที่นั้นๆ กับเนื้อหา หลักสูตร และผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งถ้าสถานที่มีความเหมาะสม ก็จะส่งเสริมการพัฒนาฝึกอบรมได้

6) วิทยากร (Trainer/Instructor)

วิทยากรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม วิทยากรจึงควรเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีชื่อเสียง มีประสบการณ์ มีความสามารถในการถ่ายทอด เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรมประสบความสำเร็จ

7) ระยะเวลา (Time/Period)

การกำหนดวันเวลาที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรมขึ้นกับเหตุผลและความเหมาะสม เช่น เลือกวันเวลาที่ไม่กระทบกับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผลผลิตรวมขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสติอยู่กับการอบรม หรือเลือกวันทำงานปกติเพื่อให้เป็นการรบกวนวันหยุดของผู้เข้ารับการอบรม

8) อุปกรณ์ (Equipment)

อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบ อุปกรณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ การฝึกปฏิบัติ และการทำกิจกรรม เป็นต้น ซึ่งถ้าอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้มีความพร้อมและความเหมาะสม ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรประสบความสำเร็จได้

9) ผู้เข้ารับการอบรม (Target Group/Trainee)

ความสำเร็จของการฝึกอบรมสำคัญที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นอย่างไร เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญหรือไม่ ให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามด้วยดีหรือไม่ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องเล็งเห็นความสำคัญของเรื่องดังกล่าว

10) ผู้ดำเนินการ (Organizer)

ผู้ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินงาน ถ้ามีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการทำการฝึกอบรมแล้ว ก็จะทำให้การเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพได้

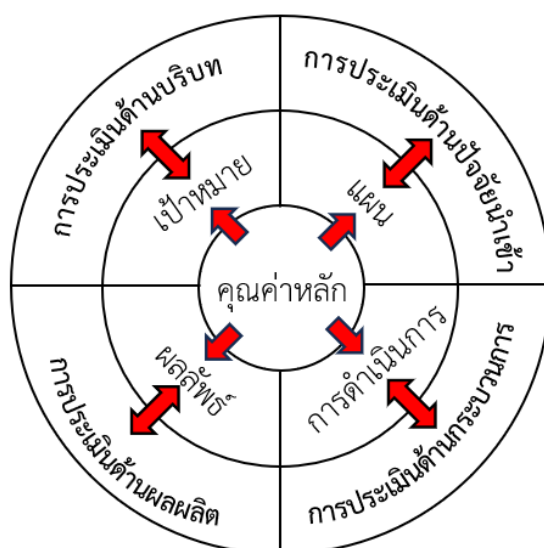
3. การประเมินผลโครงการด้วยแบบจำลอง CIPP

แบบจำลอง CIPP ถูกประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในหลากหลายสายงานทั้งผู้ประเมินโครงการ นักวิจัย ผู้พัฒนาระบบ ผู้กำหนดนโยบาย ผู้ควบคุมดูแลระบบ คณะทำงานด้านการพัฒนา เป็นโมเดลที่ได้รับการยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบันนำไปใช้ตั้งแต่กิจกรรมประจำวันภายในครัวเรือนที่เรียบง่ายไปจนถึงระบบงานที่ซับซ้อนในองค์กรขนาดใหญ่ แบบจำลอง CIPP ตามแนวคิดของ Stufflebeam เน้นการแบ่งแยกบทบาทของการทำงานระหว่างฝ่ายประเมินกับฝ่ายบริหารออกจากกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ฝ่ายประเมินมีหน้าที่ระบุ จัดหา และนำเสนอสารสนเทศให้กับฝ่ายบริหาร ส่วนฝ่ายบริหารมีหน้าที่เรียกหาข้อมูล และนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจ เพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี ทั้งนี้เพื่อป้องกันการมีอคติใน

การประเมิน โมเดลครอบคลุมทุกช่วงตั้งแต่ก่อนเริ่มทำโครงการ ติดตามความก้าวหน้าระหว่างกระบวนการทำงาน ไปจนถึงสรุปผลโครงการ โดยให้แนวทางการประเมินใน 4 ด้าน คือ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม จากความต้องการขององค์กรเพื่อการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย กลยุทธ์ แผนทางเลือก ทรัพยากร และข้อตกลงต่างๆ ด้านกระบวนการ โดยเฉพาะการดำเนินกิจกรรม และ ต้นทุนการผลิต และสุดท้ายในด้านผลผลิตซึ่งคือผลลัพธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบที่ได้รับ (Stufflebeam and Coryn, 2014 และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2557)

3.1 กรอบการประเมินของแบบจำลอง CIPP

ตามแนวคิดของ Stufflebeam (Stufflebeam and Coryn, 2014) องค์ประกอบของแบบจำลอง CIPP แบ่งออกเป็นวงกลม 3 วง วงในสุดคือคุณค่าหลักที่จะทำการประเมิน ชั้นถัดมาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ เป้าหมาย แผนการ การดำเนินการ และผลลัพธ์ และชั้นนอกสุดคือประเภทของการประเมินผล 4 ด้าน คือ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต ซึ่งชั้นกลางและชั้นนอกจะมีความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกันระหว่างสิ่งหลักที่ประเมินและวิธีการประเมิน



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของหลักของแบบจำลอง CIPP และความสัมพันธ์ระหว่างกัน (ดัดแปลงจาก Stufflebeam and Coryn, 2014)

แบบจำลอง CIPP มาจากอักษรภาษาอังกฤษ 4 ตัวแรกของแต่ละด้านการประเมิน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน (Stufflebeam and Coryn, 2014 และสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, 2557) ดังนี้

1) การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation : C)

การประเมินบริบทสามารถทำได้ตั้งแต่ก่อนทำโครงการเพื่อกำหนดเป้าหมายและลำดับความสำคัญ ระหว่างหรือหลังโครงการเสร็จสิ้นเพื่อประเมินร่วมกับด้านอื่นๆ ในประเด็นความคุ้มค่าและผลกระทบ การประเมินบริบทเป็นการประเมินความต้องการ ปัญหา ทรัพยากรที่มีอยู่ และโอกาส ภายในสภาวะแวดล้อมที่กำหนดไว้ โดย

- ความต้องการ คือ สิ่งที่เป็นหรือเป็นประโยชน์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีเหตุผลชอบธรรม

- ปัญหา คือ อุปสรรคที่ต้องเอาชนะเพื่อให้สามารถตอบสนองและรักษาการตอบสนองต่อความต้องการที่ตั้งไว้

- ทรัพยากรที่มีอยู่ คือ ทรัพยากรที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถเข้าถึงหรือนำมาใช้ได้ หมายถึงรวมถึงความเชี่ยวชาญและบริการต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- โอกาส คือ แหล่งเงินทุนที่สามารถดึงมาใช้นับสนุนความพยายามในการตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้อง

ตัวอย่างการประเมินบริบท เช่น โครงการอาหารเสริมแก่เด็กวัยก่อนเรียน จะต้องวัดส่วนสูง ชั่งน้ำหนัก ตลอดจนตรวจบันทึกข้อมูลสุขภาพของเด็กก่อนเริ่มต้นโครงการ หรือองค์กรใช้ข้อมูลจากการประเมินบริบทเพื่อตัดสินใจปรับปรุงหรือยกเลิกแนวทางที่ไม่มีความสำคัญหรือไม่มีประสิทธิภาพในปัจจุบัน

2) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation : I)

การประเมินปัจจัยนำเข้ามีวัตถุประสงค์หลักในการช่วยแนะนำแนวทางการดำเนินโครงการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร ปริมาณที่เหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ เช่น งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เวลา ฯลฯ รวมทั้งเทคโนโลยีและแผนการดำเนินงาน จะเป็นตัวกำหนดความเป็นไปได้ของโครงการ การประเมินนี้จึงมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จของโครงการ หรือมีผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการ ผลโดยอ้อมจากการประเมินปัจจัยนำเข้าจะช่วยแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบว่าแนวทางใดถูกเลือก เหตุใดจึงเลือก และมีตัวเลือกใดบ้างที่ถูกปฏิเสธ

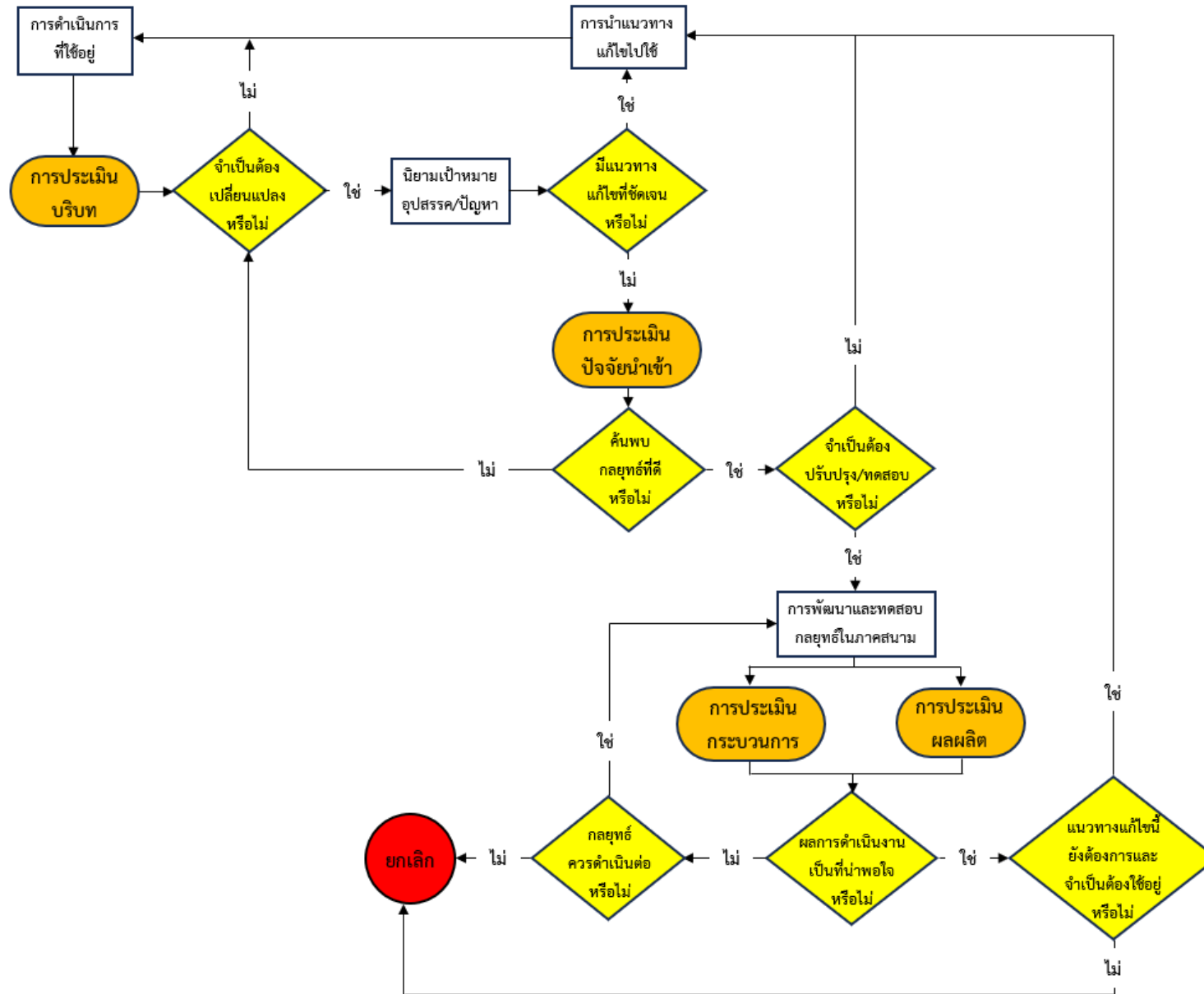
3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation : P)

การประเมินกระบวนการเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าและบันทึกกระบวนการที่เกี่ยวข้องของแผนงาน เป็นการประเมินที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายหลักคือการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหาร เกี่ยวกับความก้าวหน้าของกิจกรรม ความสอดคล้องตามกำหนดเวลาของแผนงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่หรือผู้เกี่ยวข้องในโครงการ อีกเป้าหมายหนึ่งคือเพื่อค้นหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ซึ่งเจ้าหน้าที่ใช้เป็นข้อมูลพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขแผนงานและงบประมาณอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะโดยปกติแล้วเจ้าหน้าที่จะไม่สามารถกำหนดรายละเอียดของแผนงานได้อย่างครบถ้วนเมื่อเริ่มโครงการ และต้องมีการปรับแผนหากการตัดสินใจเริ่มต้นนั้นไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถดำเนินการได้ การประเมินกระบวนการนี้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการค้นหาจุดเด่นหรือจุดแข็ง และจุดด้อย ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการซึ่งมักจะไม่สามารถศึกษาได้ภายหลังจากสิ้นสุดโครงการแล้ว การประเมินกระบวนการจึงควรมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานในทุกขั้นตอนเพื่อแสดงถึงความโปร่งใส และใช้เป็นหลักฐานหรือข้อมูลในการรายงานผล

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation : P)

การประเมินผลผลิตคือการวัด ติความ และประเมินผลลัพธ์ของโครงการ เพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ การประเมินผลผลิตมีเป้าหมายหลักเพื่อประเมินว่าโครงการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ได้รับประโยชน์ที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด ข้อเสนอแนะจากผลลัพธ์ที่ได้รับทั้งที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการและสิ้นสุดกระบวนการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงควรประเมินผลผลิตครอบคลุมผลลัพธ์ทั้งส่วนที่เกิดจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจ ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และควรมีการประเมินในระยะยาวร่วมด้วย การประเมินผลผลิตจึงทำได้ในหลายช่วงเวลาทั้งระหว่างดำเนินการ เสร็จสิ้นรอบของกิจกรรม/โครงการ หรือการติดตามผลระยะยาว ข้อควรระวังของการประเมินผลผลิตคือไม่ควรรายงานผลการประเมินเร็วเกินไป เพราะอาจสะท้อนผลลัพธ์ที่ไม่ถูกต้องและทำให้โครงการหยุดดำเนินการ

โดยไม่จำเป็น ข้อมูลผลลัพธ์จากการประเมินผลผลิตเป็นส่วนสำคัญของรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมที่สามารถใช้โน้มน้าวผู้บริหารองค์กรเพื่อพิจารณาให้การสนับสนุนเพิ่มเติม ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ รวมถึงยุติการดำเนินการในกรณีที่โครงการไม่ก่อให้เกิดผลผลิตที่คุ้มค่าได้



ภาพที่ 2 แผนภาพกระบวนการประเมินแบบ CIPP เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา (ดัดแปลงจาก Stufflebeam and Coryn, 2014)

ตารางที่ 1 ความเกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบการประเมินทั้ง 4 ด้าน กับรูปแบบการประเมิน

รูปแบบการประเมิน	การประเมินบริบท (Context Evaluation)	การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)
การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) การประเมินเป็นระยะ ใช้ผลจากการประเมิน CIPP แบบมุ่งไปข้างหน้า ปรับปรุง การดำเนินการในอนาคต เพื่อ ช่วยในการตัดสินใจ การดำเนิน โครงการ การประกันคุณภาพ และธรรมาภิบาล	ให้แนวทางเกี่ยวกับการระบุการ ปรับปรุงที่จำเป็น การเลือก เป้าหมาย และการจัดลำดับ ความสำคัญ โดยการประเมิน และรายงานเกี่ยวกับความ ต้องการ ปัญหา ทรัพยากร และ โอกาส	ให้แนวทางในการเลือกกลยุทธ์ ของโครงการ และแนวทางการ กำหนดแผนการดำเนินงานทั่วไป และงบประมาณ โดยการประเมิน และรายงานทางเลือกต่างๆ และ แผนการจัดสรรทรัพยากร จากนั้นพิจารณาและประเมิน แผนการดำเนินงานเฉพาะอย่าง ใกล้ชิด	ให้แนวทางการดำเนินการของ แผนปฏิบัติงาน โดยการติดตาม ตรวจสอบ ตัดสิน และรายงาน ชำ้ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของ โครงการและค่าใช้จ่าย	ให้แนวทางในการดำเนินต่อ ปรับเปลี่ยน ยอมรับและนำไปใช้ หรือยุติโครงการ โดยการระบุ ประเมิน และรายงาน ผลลัพธ์ทั้งระยะกลางและระยะยาว ซึ่ง รวมถึงผลข้างเคียง
การประเมินผลสรุป (Summative Evaluation) ประเมินรวบยอดหลังโครงการ ใช้ผลจากการประเมิน CIPP แบบย้อนหลัง เพื่อสรุปคุณค่า ของโครงการ (เช่น คุณภาพ ความคุ้มค่า ความถูกต้อง ความ เท่าเทียม ความเป็นไปได้ ต้นทุน ประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และ/หรือ นัยที่สำคัญ)	การประเมินเป้าหมายและ ลำดับความสำคัญ โดย เปรียบเทียบกับความต้องการ ปัญหา ทรัพยากร และโอกาส ที่ได้จากการประเมินไว้	การประเมินแผนและงบประมาณ โดยเปรียบเทียบกับความต้องการ ของผู้รับผลประโยชน์ที่เป็น เป้าหมาย ความแตกต่างกับคู่แข่ง ที่สำคัญ และประเมินความเข้า กันได้กับสภาพแวดล้อมของการ ดำเนินงาน	การประเมินการดำเนินงานของ โครงการ โดยการอธิบาย ประเมิน รวมถึงเปรียบเทียบ กระบวนการและต้นทุนตามแผน ที่เกิดขึ้นจริง	การประเมินความสำเร็จของโครงการ โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ทางตรงและ ทางอ้อมกับความต้องการที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ความคุ้มค่า และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของต้นทุนและผลลัพธ์กับ โครงการอื่นๆ (เท่าที่สามารถทำได้) นอกจากนั้นยังพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จาก ทรัพยากรที่ใช้ไปและความเป็นไปได้ที่ แผนการดำเนินงานนั้นให้ผลที่ดีและเกิด การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Stufflebeam and Coryn (2014)

ตารางที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการประเมินในด้านต่าง ๆ

รูปแบบการประเมิน	การประเมินบริบท (Context Evaluation)	การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)
การประเมินความก้าวหน้า	- อะไรคือความต้องการลำดับสูงสุดในขอบเขตของโครงการที่สนใจ - เป้าหมายใดที่ควรตั้งเพื่อให้บรรลุความต้องการนั้น	- แนวทางใดบ้างที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการและเป้าหมายที่วางไว้ - เปรียบเทียบแนวทางเหล่านี้อย่างไรในด้านระดับความสำเร็จ ต้นทุน และอื่นๆ - แนวทางที่ดีที่สุดนั้น สามารถออกแบบจัดสรรบุคลากร งบประมาณ และนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร - อะไรคืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินการ	- โครงการที่ได้รับทุนสนับสนุน ดำเนินการตรงตามแผน อยู่ภายในกรอบงบประมาณ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด - หากจำเป็น จะสามารถปรับปรุงการออกแบบโครงการได้อย่างไร - สามารถเสริมความเข้มแข็งของการดำเนินการได้อย่างไร	- มีการสังเกตและประเมินตัวชี้วัดความสำเร็จในระดับใด - มีตัวชี้วัดอื่นอีกหรือไม่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการ - ผลลัพธ์ทางอ้อมทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบที่เริ่มปรากฏมีอะไรบ้าง - ควรปรับเปลี่ยนการดำเนินการอย่างไรเพื่อรักษาความสำเร็จ
การประเมินผลสรุป	- ขอบเขตโครงการสามารถตอบสนองความต้องการที่มีความสำคัญสูงได้มากน้อยเพียงใด - เป้าหมายของโครงการสะท้อนความต้องการที่ได้รับการประเมินตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด	- แนวทางใดที่ถูกเลือกเพื่อบรรลุเป้าหมาย - กลยุทธ์ที่เลือกเปรียบเทียบกับแนวทางอื่นๆ อย่างไร ในด้านความสำเร็จ ความเป็นไปได้ และต้นทุน - กลยุทธ์ที่เลือกสามารถแปลงเป็นแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมและเป็นไปได้เพียงใด	- โครงการดำเนินการตามแผนที่วางไว้หรือตามแผนที่ได้รับการปรับปรุงได้มากน้อยเพียงใด - โครงการดำเนินการได้ดีเพียงใด - ต้นทุนรวมของโครงการคือเท่าไร	- โครงการสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ได้รับการประเมินตั้งแต่เริ่มแรก และบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใด - มีผลลัพธ์ทางอ้อมทั้งเชิงบวกหรือเชิงลบที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้นหรือไม่ - สามารถสรุปผลอะไรได้บ้างเกี่ยวกับความคุ้มค่า ความยั่งยืน และการนำไปประยุกต์ใช้ในวงกว้างของโครงการ

ที่มา: ดัดแปลงจาก Stufflebeam and Coryn (2014)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการประเมินทั้ง 4 ด้าน กับวัตถุประสงค์ วิธีการ และการใช้งาน

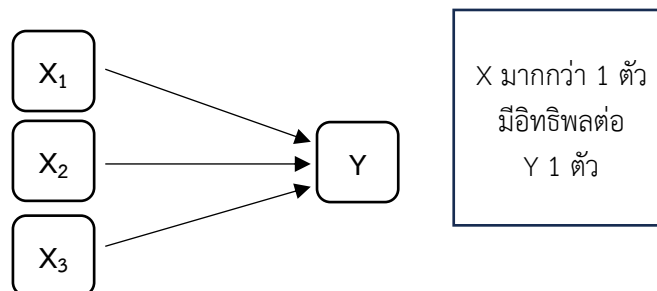
รูปแบบการประเมิน	การประเมินบริบท (Context Evaluation)	การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation)	การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)	การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)
วัตถุประสงค์	เพื่อกำหนดบริบทที่เกี่ยวข้อง ระบุกลุ่มเป้าหมาย ประเมินความต้องการ ระบุโอกาสในการตอบสนองความต้องการ วิเคราะห์ปัญหาที่อยู่เบื้องหลังความต้องการ และประเมินว่าเป้าหมายและลำดับความสำคัญของโครงการตอบสนองความต้องการได้เหมาะสมเพียงใด	เพื่อระบุและประเมินขีดความสามารถของระบบและกลยุทธ์ทางเลือกของโครงการ จากนั้นประเมินแผนงาน กระบวนการงบประมาณ ตารางเวลา บุคลากร และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง	เพื่อระบุหรือคาดการณ์ข้อบกพร่องของการออกแบบขั้นตอนหรือการนำไปปฏิบัติ รวมถึงการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ล่วงหน้า การยืนยันกิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ และการบันทึกและประเมินเหตุการณ์และกิจกรรมตามขั้นตอนต่างๆ	เพื่อระบุผลลัพธ์ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เชื่อมโยงผลลัพธ์กับเป้าหมายและความต้องการที่ประเมินไว้ รวมถึงพิจารณาข้อมูลบริบท ปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ และประเมินผลสัมฤทธิ์จากปัจจัยต่างๆ อาทิ คุณภาพ, คุณค่า, ความซื่อสัตย์, ความเท่าเทียม, ต้นทุน, ความปลอดภัย และความสำคัญ
วิธีการ	- การวิเคราะห์ระบบ - การสำรวจ - การทบทวนเอกสาร - การวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ - การรับฟังความคิดเห็น - การสัมภาษณ์ - การสนทนากลุ่ม - การตรวจวินิจฉัย - การวิเคราะห์กรณีศึกษา - การเยี่ยมชมสถานที่ - การศึกษาทางระบาดวิทยา - เทคนิคเดลฟาย	- การวิเคราะห์เอกสาร - การสัมภาษณ์ - การทบทวนวรรณกรรม - การเยี่ยมชมโครงการต้นแบบ - การศึกษาส่วนงานสนับสนุน - แบบรายการตรวจสอบ - การทดสอบนักร้อง - การวิเคราะห์เนื้อหา	- การติดตามอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการ และเฝ้าระวังอุปสรรคที่ไม่คาดคิด - การรวบรวมข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการนำไปปฏิบัติ - บันทึกกิจกรรมและต้นทุนที่เกิดขึ้น - การถ่ายภาพความคืบหน้า - การติดต่อสื่อสารและรายงานข้อมูลกับเจ้าหน้าที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ	- การวัดผลเชิงวัตถุประสงค์ - มาตรฐานทัศนคติ - การจดบันทึกการเข้าร่วม - การสัมภาษณ์ - การบันทึกภาพถ่าย ภาพ/เสียง - การประเมินประสิทธิผลของโครงการ - การวิเคราะห์ผลของค่าพารามิเตอร์ - การออกแบบทดลอง - การศึกษาอนุกรมเวลา - แบบสำรวจ - การวิเคราะห์เนื้อหา - การทดสอบนัยสำคัญ
การใช้งาน	- การตัดสินใจเลือกรูปแบบที่จะดำเนินการ	- การคัดเลือกแหล่งสนับสนุน - กลยุทธ์การแก้ปัญหา - การออกแบบขั้นตอนการดำเนินการ (เช่น การจัดโครงสร้าง)	- การนำไปใช้ในการดำเนินการและปรับปรุงรูปแบบและขั้นตอนของโครงการ (เช่น การควบคุมกระบวนการและคุณภาพ)	- สำหรับใช้ในการตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อไป ปรับเปลี่ยน หรือปรับทิศทางใหม่ และเพื่อประกอบการจัดทำ

	- การเลือกเป้าหมายที่ทำให้บรรลุความต้องการ หรือการใช้โอกาสให้เกิดประโยชน์ - การจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรเวลาและทรัพยากร - กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาและการวางแผนการที่จำเป็นต่อการปรับเปลี่ยนโครงการ - ใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการประเมินผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น	การจัดหาบุคลากร การวางแผนตารางเวลา และการจัดทำงบประมาณสำหรับกิจกรรมการพัฒนา/ปรับปรุง) - ใช้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินการดำเนินงาน	- ใช้จัดทำบันทึกกระบวนการและต้นทุนของโครงการที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และตีความผลลัพธ์ในภายหลัง	บันทึกผลลัพธ์โครงการ (ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งด้านบวกและด้านลบ) โดยใช้เปรียบเทียบกับความต้องการที่ได้ประเมินไว้ เป้าหมายที่กำหนด และต้นทุนที่เกิดขึ้น
--	--	--	---	--

ที่มา: ดัดแปลงจาก Stufflebeam and Coryn (2014)

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอย เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล โดยกำหนดให้ตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรที่ทราบค่า เรียกว่าตัวแปรอิสระ (Independent variable: X) ในขณะที่อีกตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรที่ต้องการประมาณค่าเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable: Y) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตาม (เฉลิมพล จตุพร, 2562)



รูปสมการ

$$Y_t = \alpha_0 + \beta_1 X_{1t} + \beta_2 X_{2t} + \beta_3 X_{3t} + \dots + \beta_n X_{nt} + \varepsilon_t$$

หรือ

$$Y_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_{it} + \varepsilon_t$$

โดยกำหนดให้

X คือ ตัวแปรอิสระ มีจำนวนเท่ากับ 1, 2, 3, ..., n

α คือ ค่าคงที่หรือจุดตัดแกน

β คือ ค่าพารามิเตอร์

ε คือ ค่าความคลาดเคลื่อน

i คือ ข้อมูลลำดับที่ i

5. โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)

โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ขับเคลื่อนการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ เป็นงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยมีระบบส่งเสริมการเกษตร การฝึกอบรมและเยี่ยมเยียนเกษตรกร (Training and Visit System: T & V System) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้ภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรในระดับต่างๆ ผ่านเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การชี้แจงทำความเข้าใจ การแก้ไขปัญหาต่างๆ การเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงานส่งเสริมการเกษตร ทั้งภายในกรมส่งเสริมการเกษตร และกับหน่วยงานวิชาการหรือวิจัยอื่นๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรที่ประสบความสำเร็จ เป็นเวทีเชื่อมโยงวิชาการจากแหล่งความรู้ทางวิชาการไปสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นเวทีในการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เป็นประเด็นเร่งด่วนของการดำเนินงานในพื้นที่ที่เกิดขึ้น

การขับเคลื่อนงานตามระบบส่งเสริมการเกษตร ตามแนวทาง T & V System ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การถ่ายทอดความรู้ (Training)
2. การเยี่ยมเยียน (Visiting)

3. การจัดการข้อมูล (Data Management)

4. การสนับสนุน (Supporting)

5. การนิเทศงาน (Supervision)

โดยในที่นี้จะขอกล่าวถึงเพียงการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นส่วนที่จะดำเนินการประเมินผล

5.1 การถ่ายทอดความรู้ (Training)

การถ่ายทอดความรู้เป็นกระบวนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานส่งเสริมการเกษตร เน้นการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยวิธีการเครื่องมือที่หลากหลาย โดยใช้เวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตรชี้แจงทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาต่างๆ

1) แนวทางและวิธีการ

1.1) เวทีการประชุมเพื่อการบริหาร (Meeting) เป็นเวทีการจัดประชุมสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อชี้แจง ทำความเข้าใจ ติดตามความก้าวหน้า ควบคุม กำกับงาน แก้ไขปัญหา และเชื่อมโยง การดำเนินงานสู่เจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย 5 เวทีหลัก ดังนี้

- การประชุมผู้บริหารระดับกรม (Executive Meeting)
- การประชุมสำนักงานประจำเดือน (Monthly Division/ Office Meeting)
- การประชุมเกษตรจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการระดับเขต (Quarterly Regional

Meeting)

- การประชุมเกษตรอำเภอประจำเดือน (Monthly Meeting : MM)
- การประชุมเจ้าหน้าที่สำนักงานเกษตรอำเภอประจำสัปดาห์ (Weekly Meeting : WM)

1.2) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเวทีการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เพิ่มเติมประสบการณ์ และความสามารถในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ หรือเป็นเวทีสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการรูปแบบ เครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ ประกอบด้วย 5 เวทีหลัก ดังนี้

- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับประเทศ (National Workshop : NW)
- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW)
- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ (Technical Workshop : TW)
- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (Provincial Workshop : PW)
- เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)

1.3) เวทีการฝึกอบรม (Training) เป็นเวทีพัฒนาเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการเกษตรเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่ดี พร้อมทำงานตามภารกิจหน้าที่ งานตามนโยบาย และงานเฉพาะกิจ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีประกอบด้วย 4 ระดับ ดังนี้

- ระดับส่วนกลาง เช่น หลักสูตรเป็นข้าราชการที่ดี
- ระดับหน่วยงาน เช่น หลักสูตรตามแผนงานโครงการ
- ระดับพื้นที่ เช่น การจัดเวทีชุมชน
- เฉพาะกิจ เช่น การพัฒนาผู้นำนิเทศงาน

5.2 รูปแบบการจัดเวที

แบ่งเป็น 3 รูปแบบ คือ

- 1) แบบเผชิญหน้า (Face to Face)
- 2) แบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรมต่างๆ /เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) แบบการจัดเวทีแบบผสมผสาน (Blended Learning)

5.3 ตัวชี้วัดผลสำเร็จ

- 1) เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ทำงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- 2) มีเครื่องมือถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับยุคสมัยเกิดการยอมรับในประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
- 3) มี Model การถ่ายทอดความรู้ที่เกิดประสิทธิผลในภาพรวมขององค์กร

สำหรับการประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ในครั้งนี้จะดำเนินการประเมินเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 2 ระดับ คือ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับจังหวัด (Provincial Workshop : PW) และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)

4.4 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4.4.1 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568 ได้แก่

- 1) Adaptive Advantage : การปรับรูปแบบจากปัจจุบันไปสู่การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี และวิธีการที่สามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันที่ดีกว่า
- 2) Transformer Agriculture : เปลี่ยนการเกษตรที่ใช้แรงงานเป็นหลักไปสู่การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้มข้น เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนสุทธิที่ดีกว่า
- 3) Turn Around : พลิกโฉมจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นเกษตรผสมผสานที่สร้างแหล่งรายได้หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน
- 4) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความเสี่ยง และแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงองค์กร
- 5) ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการสู่การเป็นสถาบันพัฒนาการเกษตรเพื่อความยั่งยืน (Academy of Smart Agriculture)
- 6) แปลงเกษตรมูลค่าสูง/ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง
- 7) การระบาดของแมลงศัตรูพืช โรคพืช การพยากรณ์การระบาด การบริหารจัดการ แนวทางการป้องกันการแก้ไขปัญหา การฟื้นฟู และยกระดับตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Base practice)

4.4.2 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2568 ได้แก่

- 1) สถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่
- 2) การพัฒนากาแฟ เพื่อเข้าสู่มาตรฐาน SCA
- 3) การส่งออกกล้วยหอมทอง
- 4) การทดแทนการนำเข้าข้าวโพดอาหารสัตว์
- 5) การส่งเสริม Plant Base Food
- 6) การขับเคลื่อนแม่ฮ่องสอนโมเดล

- 7) การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ โดยเกษตรกรรุ่นใหม่และวิสาหกิจชุมชน
- 8) การขึ้นทะเบียนผู้ให้บริการภาคเกษตร
- 9) สื่อและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่
- 10) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง (Zoning by Agri Map)
- 11) การนำระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม
- 12) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล/อำเภอ
- 13) การแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (8 Partnership : ศพก. แปลงใหญ่ วิสาหกิจชุมชน ยุวเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร Smart Farmer /Young Smart Farmer ศจช. และ ศคปช.
- 14) เรื่องอื่นๆ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลโครงการด้านการฝึกอบรม โดยใช้แบบจำลอง CIPP ในการประเมินผล มีดังนี้

อุษา สุชนนี และอำนาจ (2558) ได้ทำการประเมินโครงการฝึกอบรมวิศวกรใหม่ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อด้านผลผลิตของโครงการ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโครงการในอนาคต กำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed methodology) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 63 คน และนำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) กับหัวหน้างานของกลุ่มวิศวกรผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 6 คน นำมาอภิปรายผลสนับสนุนการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการและหัวหน้างานเห็นว่าโครงการมีประโยชน์ มุ่งให้มีความรู้ความสามารถให้กับวิศวกรใหม่ และมีความพึงพอใจกับวิทยากร เจ้าหน้าที่โครงการ และการบริหารจัดการ แต่ควรมีการปรับปรุงพัฒนาโครงการด้านเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อด้านผลผลิตโครงการ พบว่า ปัจจัยด้านบริบทกับผลผลิตของโครงการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ ร้อยละ 47.4 ปัจจัยด้านปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตของโครงการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 32.1 ปัจจัยด้านกระบวนการกับผลผลิตของโครงการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ ร้อยละ 16.8

กมลพร (2551) ดำเนินการติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อสำรวจประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่ได้รับการพัฒนาข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ 2551 จำนวน 558 คน 2) กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เลิกเรียนกลางคัน (Drop out) จำนวน 334 คน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ได้มาจากส่วนราชการ 147 ส่วนราชการ และจังหวัด 75 จังหวัด รวม 222 ส่วนราชการ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ผ่านการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (HRD e - Learning) พบว่า สาเหตุสำคัญ 3 อันดับแรก ที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมออนไลน์ส่วนใหญ่ตัดสินใจพัฒนาตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ 1) หลักสูตรมีความหลากหลายและน่าสนใจ 2) การอบรมออนไลน์ประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าการอบรมในห้องเรียน และ 3) สามารถอบรมเรียนรู้ได้ทุกสถานที่ที่มีการเชื่อมต่อกับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเรียนได้ทุกเวลา (Anywhere any time) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังกับระดับสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาข้าราชการ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (HRD e - Learning) พบว่า

ระดับความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงในการพัฒนาข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (HRD e - Learning) ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งระดับความคาดหวังโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับสภาพที่เป็นจริงเกือบทั้งหมด ยกเว้นในประเด็น ด้านค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อหลักสูตร และการอบรมออนไลน์ช่วยเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และประเด็นที่มีส่วนต่างค่าของระดับความคาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บังคับบัญชาของท่านให้การสนับสนุนต่อการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ด้านกระบวนการ มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดหลักสูตรและเรียนรู้ด้วยกัน และด้านผลลัพธ์ ความรู้ที่ได้จากการอบรมออนไลน์สามารถนำไปพัฒนาหน่วยงานของท่านได้ ในส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ที่ถูกเลิกเรียนกลางคัน (Drop out) พบว่า ผู้ที่เคยเลิกเรียนกลางคันนั้นส่วนใหญ่เลิกเรียนในหลักสูตรด้านเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาษา (ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ภาษาอังกฤษพื้นฐานระดับปริญญาตรี) และสาเหตุที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเลิกเรียนกลางคัน คือ การที่ผู้เข้ารับการอบรมออนไลน์ไม่สามารถเข้าเรียนได้อย่างสม่ำเสมอตามเวลาที่กำหนดไว้ และไม่สามารถจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับช่วงเวลาการอบรมได้ นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการพัฒนาระบบข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ส่วนใหญ่มีอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คือ 1) ด้านระยะเวลาที่เปิดหลักสูตรไม่ตรงกับเวลาว่าง 2) ความไม่พร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน 3) ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานในการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

วรารัตน์ (2565) ดำเนินการประเมินประสิทธิผลการอบรมโครงการอบรมหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Practitioners) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม (EHA) และเพื่อให้ได้ข้อเสนอสำหรับผู้บริหารกรมอนามัย ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเชิงนโยบาย ผลการศึกษา พบว่า จากผู้ผ่านการอบรม จำนวน 1,517 คน ได้ทำการประเมินผลผู้ผ่านการอบรมจำนวน 658 คน ผลการประเมินดังนี้

1) ด้านบริบท บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องการการจัดอบรมหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Practitioners) เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

2) ด้านปัจจัยนำเข้า มีแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 สมรรถนะ 1. สมรรถนะด้านวิชาการ (อนามัยสิ่งแวดล้อม) หัวข้อวิชาการที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการให้มีการจัดอบรม คือ หลักสูตรการจัดการมูลฝอยทั่วไป รองลงมาหลักสูตรการจัดการมูลฝอยและของเสียอันตราย และหลักสูตรการวางแผนการจัดการมูลฝอย ตามลำดับ และ 2. สมรรถนะด้านกฎหมาย หัวข้อวิชาการที่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการให้มีการจัดอบรมคือ หลักสูตรออนไลน์ กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุขเบื้องต้นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาหลักสูตรออนไลน์ การพัฒนาขีดความสามารถด้านกฎหมายและอนามัยสิ่งแวดล้อมสำหรับเจ้าพนักงานตาม พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และหลักสูตรออนไลน์ การยกย่องข้อบัญญัติท้องถิ่นตามพรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ในส่วนของรูปแบบการพัฒนา/ฝึกอบรมที่เหมาะสม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการการพัฒนา/ฝึกอบรม ในรูปแบบการบรรยาย และปฏิบัติมากที่สุด เนื่องจากต้องการรับการถ่ายทอดประสบการณ์โดยตรงจากวิทยากร ผู้มีประสบการณ์ และได้ทดลองปฏิบัติการจำลองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง โดยช่วงเวลาที่ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมมากที่สุดคือ ช่วงเดือนมีนาคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสรรให้แก่หน่วยงาน

3) ด้านกระบวนการ ก่อนรับการอบรมผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความรู้ที่อยู่ในระดับน้อย แต่เมื่อผ่านการอบรมผู้เข้าอบรมมีความรู้ในระดับมาก และความรู้ที่ใช้อยู่ในระดับมาก และความรู้ที่ใช้อยู่ในระดับมาก และความรู้ที่ใช้อยู่ในระดับมาก และความรู้ที่ใช้อยู่ในระดับมาก

งานการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน และมีการสร้างบรรยากาศในการอบรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม รวมทั้งการอบรมมีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นได้ มีกระบวนการถาม - ตอบ ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม ระบบของ Video conference มีความชัดเจนทั้งภาพและเสียง แต่จะมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีปัญหาของระบบสัญญาณอินเทอร์เน็ต และการอบรมมีการแบ่งช่วงระยะเวลาการอบรมเป็น 2 ช่วง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ โดยภาพรวมของการจัดอบรมผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมในช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน สอดคล้องกับช่วงไตรมาส 2 - ช่วงต้นไตรมาส 3 เป็นผลจากการประเมินระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (EHA) จะมีในเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม และในส่วนของการประเมินเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพอใจอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้จัดการอบรมมีการบริการ อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าอบรม และมีการสื่อสาร ปฏิบัติงานที่รวดเร็ว

4) ผลผลิต จากการติดตามและประเมินผล 6 เดือนหลังจากอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ และสามารถวางแผนการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองได้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งการอบรมยังเป็นการสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย และความเห็นของผู้บังคับบัญชาของผู้เข้าอบรม พบว่า เมื่อเจ้าหน้าที่/บุคลากรของหน่วยงานได้รับการอบรมดังกล่าว สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรการอบรมมีความคุ้มค่า ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัชรพงศ์ (2560) ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะพนักงานประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงโครงการฝึกอบรมครั้งต่อไป โดยสอบถามประชากรที่เป็นผู้รับการฝึกอบรม จำนวน 100 ราย และได้รับแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์กลับมาจำนวน 94 ราย ผลการศึกษาได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1) ด้านบริบท พบว่า ด้านวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการ ทูมนมนุษย์ มีคะแนนการประเมินมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.78 ซึ่งโครงการฝึกอบรม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพพนักงานประกันสังคม

2) ด้านปัจจัย พบว่า เกณฑ์ความพึงพอใจวิทยากรอยู่ในระดับดีมาก มีความเหมาะสม เนื่องจากวิทยากรยกตัวอย่างประกอบตรงกับเนื้อหาและนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.81 ซึ่งอาจารย์ผู้สอนมีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ได้ดี ตอบคำถามเข้าใจง่าย

3) ด้านกระบวนการ พบปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไขในด้านการประชาสัมพันธ์ โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 โครงการควรประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น ให้ผู้เข้าอบรมได้รับรู้ประโยชน์ในการเข้าร่วมในโครงการครั้งนี้

4) ด้านผลผลิต พบว่า โครงการฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 และจากคำสัมภาษณ์ แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าอบรมประทับใจในโครงการ อยากให้กองฝึกอบรมจัดโครงการในรูปแบบนี้ต่อเนื่องกันไปทุกๆ ปี

ปัทมา (2562) ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมในกรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ของกรมศุลกากร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อสอบถาม ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กรมศุลกากร จำนวน 245 คน ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 95.92 ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับผลผลิตของโครงการ ฝึกอบรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาแตกต่างกัน ระดับผลผลิตของโครงการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

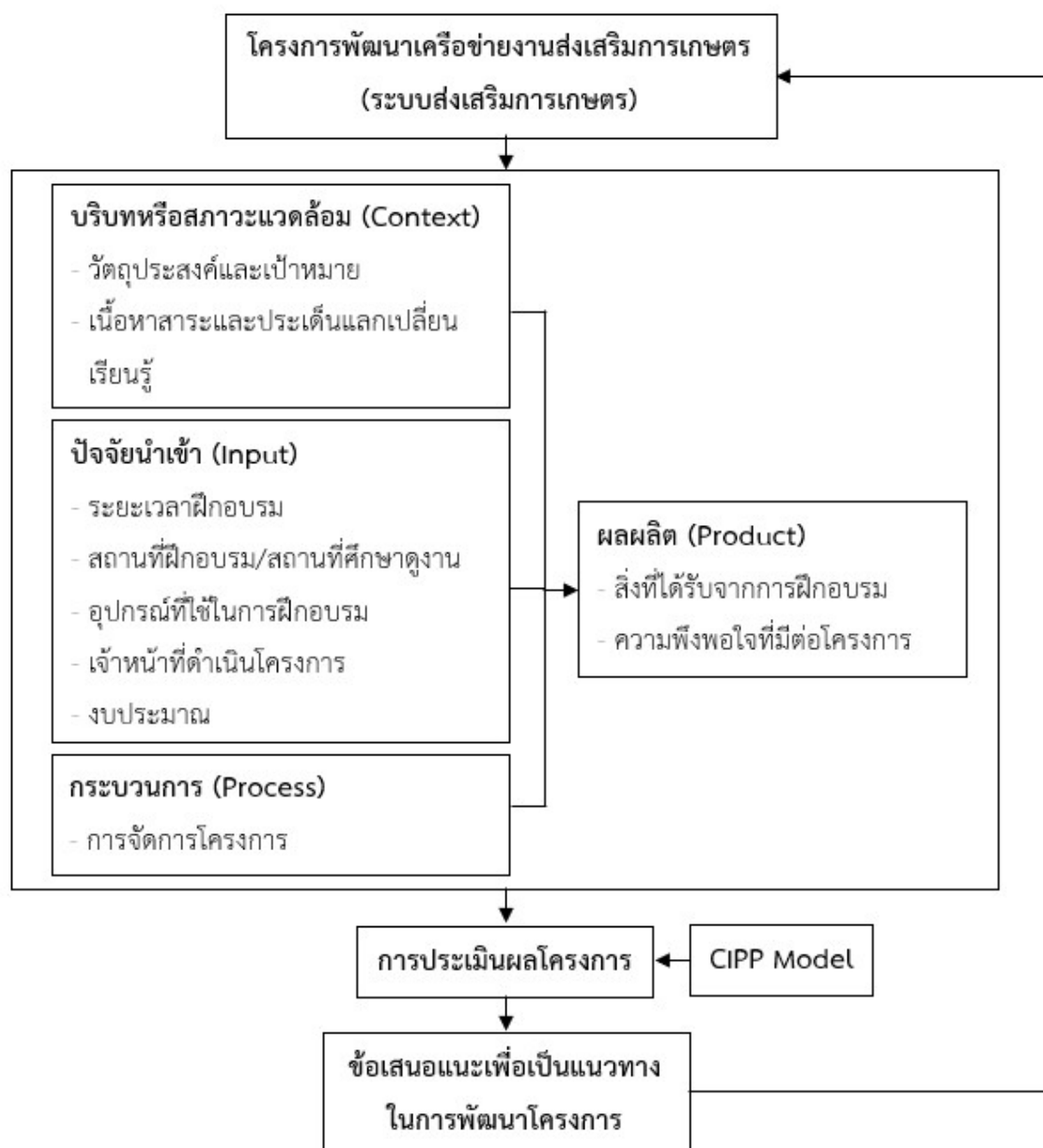
1) ด้านกระบวนการ ภาพรวมของกระบวนการฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมาก โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ มีการจัดรูปแบบวิธีการเรียนรู้ ที่หลากหลายทั้งภาควิชาการ ความรู้ ทักษะวิชาชีพทางศุลกากร และความรู้ด้านอื่นๆ ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การฝึกภาคสนาม และภาคปฏิบัติ รวมถึงเน้นกระบวนการที่ทำให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะ ในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และการยกกรณีศึกษาเป็นตัวอย่างประกอบการศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีความรู้ เจตคติ และทักษะเพิ่มมากขึ้น

2) ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่าในส่วนของวิทยากรและเจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ด้านสถานที่ฝึกอบรม/สถานที่ศึกษาดูงาน ระยะเวลาการฝึกอบรม วัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม และเอกสารประกอบการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบรรยากาศห้องประชุมที่ไม่เอื้อต่อการเรียนการสอนเท่าที่ควร ซึ่งกรมศุลกากรอยู่ระหว่างการก่อสร้าง ศูนย์ฝึกแห่งใหม่ที่เชิงสะพานกรุงเก่า และส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม ภาคสนาม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ไม่ชอบอากาศร้อนและมีแดดจัด ทำให้รู้สึกอ่อนล้า ระยะเวลาการฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละรายวิชา และต้องการให้เพิ่มเวลาสำหรับการศึกษา ดูงานนอกสถานที่ให้มากกว่านี้ เพราะเป็นประสบการณ์ตรงที่สำคัญในการเตรียมพร้อม สำหรับการปฏิบัติงานจริง และในส่วนของวัสดุอุปกรณ์ เหตุผลเนื่องจาก อุณหภูมิในห้องฝึกอบรมค่อนข้างเย็น และไม่สามารถปรับลดได้ เนื่องจากเป็นเครื่องปรับอากาศรวม อาจจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีสมาธิในการเรียน บางรายมีอาการป่วย ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ ในการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

1. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดเริ่มต้นจากการที่โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) มีปัจจัยด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของโครงการ จึงได้ทำการค้นหาแนวทางการประเมินที่ครอบคลุมปัจจัยเหล่านั้น และนำแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลโครงการด้วยแบบจำลอง CIPP ของ Stufflebeam มาใช้เป็นแนวทางในการประเมิน ให้ได้มาซึ่งผลการประเมินปัจจัยใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) เพื่อสรุปเป็นข้อเสนอแนะและพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการต่อไป

2. วิธีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม รายละเอียดดังนี้

1.1) ผู้รับผิดชอบโครงการ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 1 - 6 จำนวน 6 ราย เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 1 ราย และเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 76 คน รวม 83 คน

1.2) ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตรเขตที่ 1 - 6 จำนวน 285 คน เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 22 คน เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด และเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรอำเภอ 3,905 คน รวม 4,190 คน

2) การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 ส่วนรายละเอียดดังนี้

2.1) ผู้รับผิดชอบโครงการ กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนี้มีจำนวนเทียบเท่ากับประชากรของผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 ราย

2.2) ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของประชากรที่ทำการศึกษา ใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างจากจำนวนผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติราชการในภูมิภาค โดยในขั้นต้นทำการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ที่ร้อยละ 25 ของจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดของแต่ละหน่วยงาน จากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ให้ได้จำนวนตามที่ต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะเป็นบุคคลใดก็ได้ภายในหน่วยงานที่สามารถให้ข้อมูลได้ โดยมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับประชากร การกำหนดตัวอย่างด้วยวิธีดังกล่าวเพื่อให้เกิดความหลากหลายและครอบคลุม สามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้อย่างน่าเชื่อถือ

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้การประเมินผลคือแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) แบบสอบถามแบ่งตามประเภทกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) แบบสอบถามที่ 1 ผู้รับผิดชอบโครงการ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน อายุราชการ หน่วยงานต้นสังกัด ระยะเวลาใน

การรับผิดชอบโครงการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และแบบเติมคำสั้นๆ ในช่องว่าง (Short Answer)

ส่วนที่ 2 สถานที่และประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย สถานที่จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ และประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบจำลอง CIPP ใน 4 ด้านดังนี้

- ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context) ในประเด็นความสอดคล้องของโครงการกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของหน่วยงาน ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ ความสอดคล้องของกิจกรรมกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรม ความชัดเจนของห้วงเวลาการดำเนินการ ความสำคัญและความจำเป็นของโครงการ

- ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ในประเด็นการชี้แจง ทำความเข้าใจ และถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ความเป็นปัจจุบันของโครงการ ความเพียงพอของงบประมาณ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการดำเนินโครงการ ความเหมาะสมทางเทคนิคและวิธีการ และศักยภาพและความพร้อมของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการ

- ด้านกระบวนการ (Process) ในประเด็นการวางแผนการดำเนินการในแต่ละกิจกรรม ความชัดเจนในการมอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการ ความชัดเจนในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ความเข้าใจวัตถุประสงค์และขั้นตอนดำเนินการโครงการของผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโครงการ

- ด้านผลผลิต (Product) ในประเด็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ครอบคลุมระยะเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย การเพิ่มความรู้ความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในประเด็นความพึงพอใจในการดำเนินโครงการในภาพรวม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Question) ให้ระบุในกรณีที่มีความคิดเห็น

2) แบบสอบถามที่ 2 ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน อายุราชการ หน่วยงานต้นสังกัด ระยะเวลาในการรับผิดชอบโครงการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) และแบบเติมคำสั้นๆ ในช่องว่าง (Short Answer)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามแบบจำลอง CIPP ใน 4 ด้านดังนี้

- ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context) ในประเด็นความจำเป็นและความสำคัญของการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสริมความรู้

- ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ในประเด็น ความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ หัวข้อและประเด็นกับความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ความจำเป็นและเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมกับบริบทการทำงาน

- ด้านกระบวนการ (Process) ในประเด็น สถานที่จัดเวที อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การประสานงานและการประชาสัมพันธ์

- ด้านผลผลิต (Product) ในประเด็น ความน่าสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ระยะเวลาที่ใช้ การมีส่วนร่วมในการซักถามและแสดงความคิดเห็น การบริหารจัดการในภาพรวม

นอกจากนั้น ในส่วนที่ 2 ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการประเมินการวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมด้วย

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อภาพรวมของเวที ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ในประเด็นความพึงพอใจในการดำเนินเวทีในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) ให้ระบุในกรณีที่มีความคิดเห็น

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form และส่งให้แก่หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ดำเนินโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้ดำเนินการแจ้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าว จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่าจำนวนที่กำหนดของแต่ละหน่วยงาน เมื่อกองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรได้ข้อมูลครบถ้วนแล้วจึงดำเนินการประมวลผลต่อไป

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การตรวจสอบข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วน ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเป็นไปได้ของข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลที่มีลักษณะการตอบแบบตัวเลือกเดียว (Monotonous Response) และความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของข้อมูล เช่น ระดับตำแหน่งและอายุราชการ เป็นต้น

2) การวิเคราะห์ผล มีรายละเอียดดังนี้

2.1) ผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 สถานที่และประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กำหนดให้น้ำหนักหรือคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ตามแบบจำลอง CIPP Model เป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่

- 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
 4 คือ เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก
 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 2 คือ ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับระดับน้อย
 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละอันตรภาค
 ชั้นคำนวณจาก

$$\begin{aligned}\text{ระยะห่างของค่าคะแนน} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จึงกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หรือ ร้อยละ 80.01 - 100.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับมากที่สุด

(2) ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หรือ ร้อยละ 60.01 - 80.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับมาก

(3) ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หรือ ร้อยละ 40.01 - 60.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับปานกลาง

(4) ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หรือ ร้อยละ 20.01 - 40.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับน้อย

(5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หรือ ร้อยละ 0.00 - 20.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อภาพรวมโครงการ กำหนดให้ระดับมากที่สุด คือ 10 ระดับคะแนนลดหลั่นลงไปน้อยที่สุด คือ 1 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละอันตรภาคชั้นคำนวณจาก

$$\begin{aligned}\text{ระยะห่างของค่าคะแนน} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จึงกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนออกเป็น 10 ระดับ ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หรือ ร้อยละ 80.01 - 100.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับสูง

(2) ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หรือ ร้อยละ 60.01 - 80.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับค่อนข้างสูง

(3) ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หรือ ร้อยละ 40.01 - 60.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับปานกลาง

(4) ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หรือ ร้อยละ 20.01 - 40.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับค่อนข้างต่ำ

(5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หรือ ร้อยละ 0.00 - 20.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำการรวบรวมรายละเอียดที่ได้รับต่อไป

2.2) ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม Microsoft Office Excel และ เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กำหนดให้น้ำหนักหรือคะแนนความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ตามแบบจำลอง CIPP Model เป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่

5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 คือ เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับมาก

3 คือ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 คือ ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับระดับน้อย

1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความตรงกับความคิดเห็นในระดับระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละอันตรภาค
ชั้นคำนวณจาก

$$\begin{aligned}\text{ระยะห่างของค่าคะแนน} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จึงกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หรือ ร้อยละ 80.01 - 100.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับมากที่สุด

(2) ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หรือ ร้อยละ 60.01 - 80.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับมาก

(3) ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หรือ ร้อยละ 40.01 - 60.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับปานกลาง

(4) ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หรือ ร้อยละ 20.01 - 40.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับน้อย

(5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หรือ ร้อยละ 0.00 - 20.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สอบถามในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อประเมินด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อภาพรวมโครงการ กำหนดให้ระดับมากที่สุด คือ 10 ระดับคะแนนลดหลั่นลงน้อยที่สุด คือ 1 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแต่ละอันตรภาคชั้นคำนวณจาก

$$\begin{aligned}\text{ระยะห่างของค่าคะแนน} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{ช่วงระดับคะแนน}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

จึงกำหนดการแปลความหมายค่าคะแนนออกเป็น 10 ระดับ ดังนี้

(1) ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หรือ ร้อยละ 80.01 - 100.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับสูง

(2) ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หรือ ร้อยละ 60.01 - 80.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับค่อนข้างสูง

(3) ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หรือ ร้อยละ 40.01 - 60.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับปานกลาง

(4) ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หรือ ร้อยละ 20.01 - 40.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับค่อนข้างต่ำ

(5) ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หรือ ร้อยละ 0.00 - 20.00 แสดงว่า เจ้าหน้าที่มีระดับดัชนีความพึงพอใจต่อโครงการในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำการรวบรวมรายละเอียดที่ได้รับต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในครั้งนี้ มีเป้าหมายเพื่อให้ทราบแนวทางการสำหรับปรับปรุงการอบรมในอนาคต ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. ผู้รับผิดชอบโครงการ เก็บข้อมูลจากประชากร 83 คน และ 2. ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประชากรทั้งหมด 4,190 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 1,940 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 การนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน รายละเอียดดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมา

3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ตามแบบจำลอง CIPP

3.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีต่อโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)

3.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหัวข้อวิชาที่เข้ารับการฝึกอบรม

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้รับผิดชอบโครงการตอบแบบสอบถามครบถ้วน จำนวน 83 คน จากตารางที่ 4 มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 79.52 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07 และ LGBTQ+ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41

1.1.2 อายุ พบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการมีอายุเฉลี่ย 38.41 ปี อายุมากที่สุด 54 ปี และอายุน้อยที่สุด 26 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 43.37 และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96

1.1.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด 44 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01

1.1.4 ระดับตำแหน่ง พบว่าเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 รองลงมาคือระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12

1.1.5 อายุราชการ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 8.19 ปี รับราชการสูงสุดที่ 19 ปี และต่ำสุดที่ 1 ปี ส่วนใหญ่รับราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40

1.1.6 หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการทำแบบสอบถามครบถ้วนในทุกส่วนงานที่กำหนด โดยสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 91.57

1.1.7 ระยะเวลาในการรับผิดชอบดูแลโครงการ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 และรองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 รวมเป็น 78.31 แสดงให้เห็นในเบื้องต้นว่ามีอัตราการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการในรูปจำนวนและร้อยละ

(N = 83)

ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	18.07
หญิง	66	79.52
LGBTQ+	2	2.41
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	12	14.46
31 - 40 ปี	34	40.96
41 - 50 ปี	36	43.37
51 ปีขึ้นไป	1	1.20
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.41
ปริญญาตรี	31	37.35
ปริญญาโท	44	53.01
ปริญญาเอก	6	7.23
ระดับตำแหน่ง		
พนักงานราชการ	1	1.20
ปฏิบัติงาน	1	1.20
ชำนาญงาน	0	0.00
ปฏิบัติการ	25	30.12
ชำนาญการ	55	66.27
ชำนาญการพิเศษ	1	1.20
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	0	0.00
1 - 5 ปี	24	28.92
6 - 10 ปี	41	49.40
11 - 15 ปี	10	12.05
16 - 20 ปี	8	9.64
21 ปี ขึ้นไป	0	0.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้รับผิดชอบโครงการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	6	7.23
สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	1	1.20
สำนักงานเกษตรจังหวัด	76	91.57
ระยะเวลาในการรับผิดชอบดูแลโครงการ		
ต่ำกว่า 1 ปี	31	37.35
1-2 ปี	34	40.96
3-5 ปี	13	15.66
5 ปี ขึ้นไป	5	6.02

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 5 ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 1,940 คน จากผู้เข้าร่วมทั้งหมด 4,190 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

1.1.1 เพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 1,321 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 เพศชาย จำนวน 590 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 และ LGBTQ+ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49

1.1.2 อายุ พบว่า อายุเฉลี่ย 40.27 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 777 คน คิดเป็นร้อยละ 40.05 และรองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 765 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43

1.1.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี จำนวน 1,176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62 ประเภทยุทธศาสตร์การข้าราชการ จำนวน 1,745 คน คิดเป็นร้อยละ 89.95

1.1.4 ระดับตำแหน่ง พบว่า อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด จำนวน 748 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 579 คน คิดเป็นร้อยละ 29.85 ตามด้วยระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 14.18

1.1.5 อายุราชการ พบว่า อายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 10.23 ปี รับราชการสูงสุดที่ 38 ปี และต่ำสุดคือเพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอยู่ระหว่างช่วงทดลองงาน ส่วนใหญ่รับราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 605 คน คิดเป็นร้อยละ 31.19 ลำดับรองลงมาคือ 1 - 5 ปี จำนวน 592 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52

1.1.6 หน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรอำเภอ จำนวน 1,472 คน คิดเป็นร้อยละ 75.88 จากสำนักงานเกษตรจังหวัด 437 คน ร้อยละ 22.53

1.1.7 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เข้าร่วม พบว่า เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับอำเภอ (District Workshop : DW) ทั้งหมด จำนวน 1,901 คน คิดเป็นร้อยละ 97.99 โดยเป็นการเข้าร่วมในระดับอำเภอเพียงอย่างเดียว จำนวน 1,771 คน คิดเป็นร้อยละ 91.29

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปจำนวนและร้อยละ

(N = 1,940)

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	590	30.41
หญิง	1,321	67.53
LGBTQ+	29	1.49
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	213	10.98
31 - 40 ปี	777	40.05
41 - 50 ปี	765	39.43
51 ปีขึ้นไป	185	9.54
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	2.11
ปริญญาตรี	1,176	60.62
ปริญญาโท	709	36.55
ปริญญาเอก	14	0.72
ระดับตำแหน่ง		
พนักงานราชการ	195	10.05
ปฏิบัติงาน	48	2.47
ชำนาญงาน	71	3.66
ปฏิบัติการ	579	29.85
ชำนาญการ	748	38.56
ชำนาญการพิเศษ	275	14.18
อาวุโส	19	0.98
อำนวยการต้น	1	0.05
อำนวยการสูง	4	0.21
อายุราชการ		
น้อยกว่า 1 ปี	8	0.41
1 - 5 ปี	592	30.52
6 - 10 ปี	605	31.19
11 - 15 ปี	331	17.06
16 - 20 ปี	244	12.58
21 - 25 ปี	65	3.35
26 - 30 ปี	47	2.42
31 - 35 ปี	42	2.16
36 - 40 ปี	6	0.31

ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร	18	0.93
สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร	13	0.67
สำนักงานเกษตรจังหวัด	437	22.53
สำนักงานเกษตรอำเภอ	1,472	75.88
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เข้าร่วม		
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW)	39	2.01
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)	1,771	91.29
เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW) และ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)	130	6.70

2. หัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในปี 2568 ได้กำหนดประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน 2 ลักษณะ คือ 1. ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ ซึ่งแต่ละประเด็นล้วนมีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาภาคเกษตรไทยให้ก้าวสู่ความยั่งยืน ทุกหน่วยงานจะต้องเลือกใช้เป็นหัวข้อในการอบรม โดยสามารถเลือกได้มากกว่า 1 ประเด็น และ 2. ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก ซึ่งเป็นประเด็นที่เสริมการเรียนรู้นอกเหนือจากประเด็นภาคบังคับ สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ประเด็นเช่นกัน รายละเอียดการเลือกประเด็นของหน่วยงานต่างๆ มีดังนี้

2.1 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ

จากตารางที่ 6 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับที่หน่วยงานเลือกเป็นจำนวนมาก ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความเสี่ยง และแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงองค์กร เป็นประเด็นที่มีหน่วยงานเลือกมากที่สุด จำนวน 46 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 55.42 ลำดับที่ 2 คือ Adaptive Advantage : การปรับรูปแบบจากปัจจุบันไปสู่การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและวิธีการที่สามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ดีกว่า จำนวน 41 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 49.40 และลำดับที่ 3 คือ แปลงเกษตรมูลค่าสูง/ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง จำนวน 33 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 39.76 และประเด็นการระบาดของแมลงศัตรูพืช โรคพืช การพยากรณ์การระบาด การบริหารจัดการ แนวทางการป้องกันการแก้ไขปัญหา การฟื้นฟู และยกกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Base Practice) จำนวน 30 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 36.14

ตารางที่ 6 จำนวนหน่วยงานและประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับที่เลือกใช้เป็นประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที

(N = 83)

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวน หน่วยงานที่เลือก*	ร้อยละ**
1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความเสี่ยง และแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงองค์กร	46	55.42
2) Adaptive Advantage : การปรับรูปแบบจากปัจจุบันไปสู่การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและวิธีการที่สามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ดีกว่า	41	49.40
3) แปลงเกษตรมูลค่าสูง/ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง	33	39.76
4) การระบาดของแมลงศัตรูพืช โรคพืช การพยากรณ์การระบาด การบริหารจัดการ แนวทางการป้องกันการแก้ไขปัญหา การฟื้นฟูและยกกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Base Practice)	30	36.14
5) Turn Around : พลิกโฉมจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นเกษตรผสมผสานที่สร้างแหล่งรายได้หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน	13	15.66
6) Transformer Agriculture : เปลี่ยนการเกษตรที่ใช้แรงงานเป็นหลักไปสู่การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้มข้น เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนสุทธิที่ดีกว่า	7	8.43
7) ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการสู่การเป็นสถาบันพัฒนาการเกษตรเพื่อความยั่งยืน (Academy of Smart Agriculture)	2	2.41

หมายเหตุ * แต่ละหน่วยงานสามารถเลือกประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้มากกว่า 1 เรื่อง

** ร้อยละเทียบกับจำนวนหน่วยงาน โดยมีหน่วยงานทั้งหมด 83 หน่วยงาน

2.2 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก

จากตารางที่ 7 ประเด็นประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือกที่หน่วยงานต่างๆ นำมาใช้ในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประจำปี พ.ศ. 2568 มีทั้งหมด 36 ประเด็น โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 เรื่องสถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จำนวน 35 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 42.17 อันดับที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล/อำเภอ จำนวน 20 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 24.10 อันดับที่ 3 การนำระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 19 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 22.89

ตารางที่ 7 จำนวนหน่วยงานและประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคทางเลือกที่เลือกใช้เป็นประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวที

(N = 83)

ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้	จำนวน หน่วยงานที่เลือก*	ร้อยละ**
1) สถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่	35	42.17
2) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล/อำเภอ	20	24.10
3) การนำระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม	19	22.89
4) การแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (8 Partnership : ศพก. แปลงใหญ่ วิสาหกิจชุมชน ยุวเกษตรกร กลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร Smart Farmer /Young Smart Farmer ศจช. และศดปช.	14	16.87
5) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง (Zoning by Agri Map)	10	12.05
6) การขึ้นทะเบียนผู้ให้บริการภาคเกษตร	10	12.05
7) สื่อและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่	11	13.25
8) การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ โดยเกษตรกรรุ่นใหม่และวิสาหกิจชุมชน	9	10.84
9) การส่งออกกล้วยหอมทอง	4	4.82
10) “การพัฒนาบุคลากรเพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndromes)”	5	6.02
11) การขับเคลื่อนสินค้าเกษตรมูลค่าสูงในพื้นที่	2	2.41
12) การขับเคลื่อนแม่ฮ่องสอนโมเดล	2	2.41
13) อื่นๆ*	24	28.91

หมายเหตุ * อื่นๆ เป็นประเด็นที่ดำเนินการใน 1 หน่วยงาน มีจำนวน 24 ประเด็น ได้แก่ 1. แนวทางแก้ไขปัญหาการขึ้นทะเบียนเกษตรกร 2. แนวทางการดำเนินงานของกลุ่ม/ฝ่าย และแลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568 3. แลกเปลี่ยนรายละเอียด คง. และปัญหาการดำเนินงาน 4. การใช้ภาษาอังกฤษ 5. การชี้แจงงบประมาณโครงการประจำปีงบประมาณ 2568 6. การถ่ายทอดความรู้โดยใช้กระบวนการโรงเรียนเกษตรกร 7. การบริหารจัดการศัตรูพืช 8. การรู้เท่าทันสถานะภูมิอากาศ และการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 9. ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในพื้นที่ด้านงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาให้เกษตรกรอย่างยั่งยืน 10. สุขภาพจิตการทำงาน 11. หยุดเฝ้า 12. 3R Pathum Thani 13. ขับเคลื่อนมาตรฐาน RSPO ปาล์มน้ำมันในพื้นที่ 14. การขับเคลื่อน farm book/PM 2.5 15. เทคนิคการตัดสินใจการประกวดผลไม้ 16. การเป็นพิธีกรมืออาชีพ 17. การขับเคลื่อนงานมิสเตอร์พืช 18. การขับเคลื่อนงานวิจัย 19. การเฝ้าระวังและเตรียมรับมือกับสถานการณ์ภัยพิบัติด้านการเกษตร 20. การขับเคลื่อนการดำเนินการประชาสัมพันธ์สินค้าเกษตรอัตลักษณ์ 21. การบริหารจัดการข้อมูลการตรวจน้ำหนักแห่งของทุเรียน

ฤดูกาลผลิต ปี 2568 22. การถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องแบ่งกลุ่มย่อยแลกเปลี่ยน 23. เทคนิค/แนวทางการทำงาน และ 24. AI เพื่อการทำงาน

3. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ตามแบบจำลอง CIPP

3.1 ภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านผลผลิตอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ด้านสภาวะแวดล้อม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมากเช่นกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านสภาวะแวดล้อม	4.10	0.71	มาก
ด้านปัจจัยนำเข้า	3.54	1.01	มาก
ด้านกระบวนการ	3.98	0.76	มาก
ด้านผลผลิต	4.16	0.67	มาก
รวม	4.01	0.80	มาก

3.2 ระดับความคิดเห็นด้านสภาวะแวดล้อมของผู้รับผิดชอบโครงการ

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่าโครงการนี้มีความจำเป็นและมีความสำคัญอยู่ในอันดับแรก ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ลำดับถัดมาคือวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 โครงการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงานของจังหวัดหรือแผนพัฒนาการเกษตรระดับภูมิภาค เป็นอันดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 โครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เป็นอันดับที่ 4 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ผู้รับผิดชอบงานมีความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน เป็นลำดับที่ 5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และโครงการสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ เป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่าต้องการให้มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานเพิ่มเติม เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนพูดคุยประเด็นต่างๆ ในการจัดกิจกรรม เกิดการกระจายองค์ความรู้ แนวคิด และแนวทางการจัดกิจกรรมระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีความต้องการเพิ่มหัวข้อในองค์ความรู้ทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และต้องการให้มีการรวบรวมหัวข้อที่เสนอจากแต่ละจังหวัด นำมาจัดเรียงความต้องการตามลำดับเพื่อนำไปประกอบการเลือกหัวข้อเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในปีต่อไป

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านสภาวะแวดล้อม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน และเข้าใจง่ายสำหรับท่านที่เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ	4.14	0.70	มาก	2
2) โครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน	4.08	0.75	มาก	4
3) โครงการมีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของเกษตรกรในพื้นที่ของท่าน	3.99	0.69	มาก	6
4) โครงการมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงานของจังหวัดหรือแผนพัฒนาการเกษตรระดับภูมิภาค	4.10	0.77	มาก	3
5) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของท่านในการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน	4.04	0.75	มาก	5
6) ท่านคิดว่าโครงการนี้มีความจำเป็นและมีความสำคัญ	4.28	0.59	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.10	0.71	มาก	

3.3 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าของผู้รับผิดชอบโครงการ

จากตารางที่ 10 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านปัจจัยนำเข้ามีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า คู่มือ/แนวทางปฏิบัติโครงการที่กรมจัดทำขึ้นมีความครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปใช้งานได้ อยู่ในอันดับแรก ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ลำดับรองลงมา คือ ระยะเวลา/แผนการดำเนินงาน ที่กรมกำหนดให้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานในพื้นที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และลำดับสุดท้ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงาน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่า ในส่วนของคุณี้นั้น ผู้รับผิดชอบโครงการต้องการให้อธิบายขยายรายละเอียดหัวข้อในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กว้างขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนของระยะเวลา/แผนการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบโครงการมองว่าการแบ่งจัด 2 ครั้งคือ จัดในครั้งแรกและครั้งปีหลัง มีความเพียงพอและเหมาะสมแล้ว และในส่วนของคุณี้นั้น ผู้รับผิดชอบโครงการมีความต้องการงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่และกิจกรรมของเวที

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านปัจจัยนำเข้า

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) คู่มือ/แนวทางปฏิบัติโครงการที่กรมจัดทำขึ้นมีความครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปใช้งานได้	3.89	0.82	มาก	1
2) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงาน	2.92	1.07	ปานกลาง	3
3) ระยะเวลา/แผนการดำเนินงาน ที่กรมกำหนดให้ดำเนินการมีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานในพื้นที่	3.82	0.81	มาก	2
ภาพรวม	3.54	1.01	มาก	

3.4 ระดับความคิดเห็นด้านกระบวนการของผู้รับผิดชอบโครงการ

จากตารางที่ 11 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านกระบวนการ มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ช่องทางการสื่อสารและการประสานงานระหว่างกรมกับหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพ อยู่ในอันดับแรก ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ลำดับถัดมาคือ กรมมีการให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและทันท่วงที อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 การประชุมหรือชี้แจงแนวทางการดำเนินงานจากกรมมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย ในลำดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และกระบวนการรายงานผลและติดตามความก้าวหน้าของโครงการจากกรมมีความเหมาะสมและไม่ยุ่งยากจนเกินไป อยู่ในอันดับที่ 4 ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่า สามารถติดต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการในระดับกรมได้หลายช่องทาง และมีความต้องการให้จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากพื้นที่ นำมาร่วมกันวางแผนและปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านกระบวนการ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) ช่องทางการสื่อสารและการประสานงานระหว่างกรมกับหน่วยงานของท่านมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพ	4.11	0.79	มาก	1
2) กรมมีการให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินโครงการได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วและทันท่วงที	4.05	0.81	มาก	2

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3) การประชุมหรือชี้แจงแนวทางการดำเนินงานจากกรณีความชัดเจนและเข้าใจง่าย	3.93	0.77	มาก	3
4) กระบวนการรายงานผลและติดตามความก้าวหน้าของโครงการจากกรณีความเหมาะสมและไม่ยุ่งยากจนเกินไป	3.86	0.84	มาก	4
ภาพรวม	3.98	0.76	มาก	

3.5 ระดับความคิดเห็นด้านผลผลิตของผู้รับผิดชอบโครงการ

จากตารางที่ 12 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการมีมุมมองว่าโครงการนี้มีความคุ้มค่าและสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ลำดับที่ 2 คือ สามารถรวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานโครงการได้ครบถ้วนตามที่กรมกำหนดในระดับมากที่สุดเช่นกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามมาด้วยเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากโครงการตามที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ลำดับถัดมาคือ โครงการช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านในการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติใช้ในพื้นที่ได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ในส่วนของการบรรลุวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้ในระดับหน่วยงานอยู่ในอันดับรองสุดท้ายในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และในลำดับสุดท้ายคือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากเวทีถูกนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้รับผิดชอบโครงการ พบว่า รูปแบบการรายงานผลมีความครอบคลุมเห็นเป้าหมายชัดเจนดีแล้ว

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้รับผิดชอบโครงการ ด้านผลผลิต

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) โครงการนี้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้ในระดับหน่วยงานของท่าน	4.12	0.63	มาก	5
2) ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากโครงการตามที่ท่านคาดหวัง	4.19	0.59	มาก	3
3) โครงการช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านในการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร	4.17	0.62	มาก	4
4) ท่านสามารถรวบรวมข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานโครงการได้ครบถ้วนตามที่กรมกำหนด	4.23	0.68	มากที่สุด	2
5) โดยรวมแล้ว ท่านเชื่อว่าโครงการนี้มีความคุ้มค่าและสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่ของท่าน	4.25	0.71	มากที่สุด	1

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากเวทีถูกนำไปใช้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติได้จริง	3.98	0.78	มาก	6
ภาพรวม	4.16	0.67	มาก	

4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ตามแบบจำลอง CIPP

4.1 ภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วน และด้านปัจจัยนำเข้า และด้านผลผลิต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.17

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านสภาวะแวดล้อม	4.23	0.70	มากที่สุด
ด้านปัจจัยนำเข้า	4.17	0.73	มาก
ด้านกระบวนการ	4.20	0.72	มาก
ด้านผลผลิต	4.17	0.72	มาก
รวม	4.20	0.72	มาก

4.2 ระดับความคิดเห็นด้านสภาวะแวดล้อมของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านสภาวะแวดล้อมมีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เห็นว่าวัตถุประสงค์ของการจัดเวทีมีความชัดเจน อยู่ในอันดับแรก ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 รองลงมาคือเวทีนี้มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 หัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นอันดับที่ 3 อยู่ในระดับมากที่สุด 4.24 หัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับที่ 4 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ระยะเวลาและรูปแบบการจัดเวทีมีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค เป็นลำดับที่ 5 อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ต้องการให้มีการสอบถามความต้องการ

จากผู้เข้าร่วมก่อน เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการเสนอหัวข้อในการจัดเวทีจากประเด็นที่สนใจและเป็นประโยชน์ ซึ่งมาจากปัญหาหรือความต้องการของระดับผู้ปฏิบัติ ท้นต่อสถานการณ์ ผู้เข้าร่วมเวทีต้องการให้มีการเสริมองค์ความรู้ใหม่ๆ จากวิทยากรภายนอกหรือต่างหน่วยงาน เช่น เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการเกษตรใหม่ๆ การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ แนวทางการดำเนินการกรณีเกิดภัยพิบัติทั้งต่อเจ้าหน้าที่ สำนักงาน และเกษตรกร รวมทั้งเพิ่มประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่นอกเหนือจากการทำงานที่ปฏิบัติซึ่งเกี่ยวกับใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การเงิน โอกาสการเติบโตในสายงาน การใช้เทคโนโลยี AI ร่วมกับการทำงาน เป็นต้น ต้องการให้มีการกิจกรรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำเสนอประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มกิจกรรมการศึกษาดูงานที่ประสบความสำเร็จ มีการเสนอเพิ่มการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนกลางและพื้นที่ เพื่อนำเสนอผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากพื้นที่ ร่วมกันวางแผน และปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพิ่มการนำเสนอในเวทีระดับประเทศ การนำกรณีศึกษามาวิเคราะห์เพื่อการแก้หรือลดความเสี่ยงของปัญหา เพื่อได้ศึกษารูปแบบ แนวทางการดำเนินงานของจังหวัดที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ เห็นควรให้มีการจัดเป็นประจำทุกปี โดยบางส่วนต้องการให้จัดทุกไตรมาส หรือขยายเพิ่มช่วงวันจัดงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านสภาวะแวดล้อม

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) วัตถุประสงค์ของการจัดเวทีมีความชัดเจน	4.27	0.67	มากที่สุด	1
2) หัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน	4.22	0.70	มากที่สุด	4
3) หัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.24	0.71	มากที่สุด	3
4) เวทีนี้มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของท่าน	4.26	0.71	มากที่สุด	2
5) ระยะเวลาและรูปแบบการจัดเวทีมีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค	4.18	0.72	มาก	5
ภาพรวม	4.23	0.70	มากที่สุด	

4.3 ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยนำเข้าของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 15 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านปัจจัยนำเข้ามีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเวทีที่มีความชัดเจนและทั่วถึงอยู่ในอันดับแรก ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ลำดับที่ 2 คือ วิทยากรและผู้ดำเนินการมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับหัวข้อ มีคะแนนในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ลำดับที่ 3 คือ อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมใช้งานและเพียงพอ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับที่ 4 คือ สถานที่จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และลำดับสุดท้าย คือ เอกสารประกอบการบรรยายหรือการ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความครบถ้วนและเข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมเวทีหลายจังหวัดพบปัญหาสถานที่จัดงานบางแห่งยังไม่เหมาะสม มีความแออัดไม่พอเพียงกับจำนวนคน อุณหภูมิภายในห้องอบรมค่อนข้างร้อน เครื่องเสียงยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ ส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดเวทีนอกสถานที่มากขึ้น หรือเพิ่มรูปแบบการจัดเวทีแบบสัญจรไปยังอำเภอต่างๆ เพื่อได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในบางจังหวัดมีพื้นที่ค่อนข้างกว้างทำให้การเดินทางมาร่วมอบรมไม่สะดวก จึงเสนอการโซนแบ่งพื้นที่จัดออกเป็นกลุ่มอำเภอ โดยเลือกสถานที่ในอำเภอใดอำเภอหนึ่งในกลุ่มเป็นศูนย์กลางการจัดงานและมีความต้องการงบประมาณเพิ่มขึ้น เนื่องจากปัจจุบันค่าใช้จ่ายในทุกกิจกรรมสูงขึ้นจากเดิมมาก และเพื่อให้สามารถเชิญวิทยากรที่มีศักยภาพสูงมาร่วมแลกเปลี่ยนได้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านปัจจัยนำเข้า

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) วิทยากรและผู้ดำเนินการมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับหัวข้อ	4.23	0.69	มากที่สุด	2
2) เอกสารประกอบการบรรยายหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความครบถ้วนและเข้าใจง่าย	4.07	0.75	มาก	5
3) สถานที่จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้	4.14	0.76	มาก	4
4) อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกมีความพร้อมใช้งานและเพียงพอ	4.17	0.74	มาก	3
5) การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเวทีมีความชัดเจนและทั่วถึง	4.25	0.71	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.17	0.73	มาก	

4.4 ระดับความคิดเห็นด้านกระบวนการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 16 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านกระบวนการ มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง อยู่ในอันดับแรกในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ลำดับถัดมาคือ การบริหารจัดการในภาพรวมของเวทีเป็นไปอย่างราบรื่น (เช่น การลงทะเบียน, อาหาร, เครื่องดื่ม, ช่วงเวลาพัก, ฯลฯ) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 บรรยายภาคในเวทีเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างอิสระ มี ในลำดับที่ 3 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 การจัดกิจกรรมหรือรูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม อยู่ในอันดับที่ 4 ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และอันดับที่ 5 ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.15 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมเวทีต้องการให้กระตุ้นการมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ใหม่ที่มีอายุ

งานไม่เกิน 5 ปี ให้มากขึ้น และต้องการให้ปรับระยะเวลาในกิจกรรมเสวนา/ข้อซักถาม/แลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้มากขึ้น

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านกระบวนการ

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) การจัดกิจกรรมหรือรูปแบบการนำเสนอมีความน่าสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วม	4.16	0.72	มาก	4
2) บรรยากาศในเวทีเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์อย่างอิสระ	4.18	0.73	มาก	3
3) ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม	4.15	0.73	มาก	5
4) มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง	4.30	0.70	มากที่สุด	1
5) การบริหารจัดการในภาพรวมของเวทีเป็นไปอย่างราบรื่น (เช่น การลงทะเบียน, อาหาร, เครื่องดื่ม, ช่วงเวลาพัก, ฯลฯ)	4.25	0.72	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.20	0.72	มาก	

4.5 ระดับความคิดเห็นด้านผลผลิตของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 17 ปัจจัยเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นย่อยพบว่า เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ลำดับถัดมาคือ ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ลำดับที่ 3 คือ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 การจัดเวทีเป็นกิจกรรมที่ดี เปิดโอกาสที่ดีให้ได้เจอเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ต่างสังกัดในจังหวัดเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ลำดับที่ 4 คือ ได้รับความรู้/เทคนิคใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และในลำดับสุดท้ายคือ ปัญหา อุปสรรคจากการทำงานได้รับการแก้ไขจากเวทีฯ และนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า การจัดเวทีเป็นกิจกรรมที่ดี เปิดโอกาสที่ดีให้ได้พบปะเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ที่ทำงานอยู่ต่างสังกัดหรืออำเภอในจังหวัดเดียวกัน มีต้องการให้จังหวัดและเขตเป็นผู้รวบรวมจัดเก็บองค์ความรู้ที่จัดในแต่ละครั้งเป็นฐานองค์ความรู้ และดำเนินการสรุปปัญหาของแต่ละอำเภอและจังหวัดที่เกิดขึ้นจริง และใช้เวทีนี้ในการวิเคราะห์สรุปและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ในส่วนของข้อปัญหาที่พบในบางหน่วยงานคือ การจัดเวทีในบางจังหวัดยังไม่ตอบโจทย์การแก้ไขปัญหา ไม่ได้คัดเลือกประเด็นที่มีความเร่งด่วนเป็นอันดับแรกหรืออันดับต้นๆ มาเป็นหัวข้อในเวที ในบางจังหวัดมีการสะท้อนปัญหาในเวทีแต่หลายปัญหายังคงรอการแก้ไขอยู่

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านผลผลิต

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1) ท่านได้รับความรู้/เทคนิคใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.16	0.71	มาก	4
2) ท่านสามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากเวทีไปปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.17	0.72	มาก	3
3) เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน	4.24	0.69	มากที่สุด	1
4) ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นหลังจากเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.19	0.71	มาก	2
5) ปัญหา อุปสรรคจากการทำงานได้รับการแก้ไขจากเวทีฯ และนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.11	0.75	มาก	5
ภาพรวม	4.17	0.72	มาก	

5. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อประเมินด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

จากตารางที่ 18 ผลจากการวิเคราะห์สมการเชิงถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.815 สามารถอธิบายได้ว่า ด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการฝึกอบรม และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 81.50 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐาน (Beta) พบว่า ด้านสถานะแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.274 ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเท่ากับ 0.163 และด้านกระบวนการ มีค่าเท่ากับ 0.507 ทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการฝึกอบรมในทิศทางบวกทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เมื่อมีการเพิ่มปัจจัยใน 3 ด้านดังกล่าว จะส่งผลให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของตัวแปร ด้านกระบวนการมีอิทธิพลต่อผลผลิตสูงที่สุด ตามด้วยด้านสถานะแวดล้อม และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ ดังนั้น ถ้าต้องการให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้นมากที่สุด จึงควรพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการ

จากตารางสามารถเขียนสมการการถดถอยเพื่อพยากรณ์ค่า Y หรือผลผลิตของโครงการ ได้ดังนี้

$$Y = 0.059 + 0.289 X_1 + 0.168 X_2 + 0.522 X_3$$

โดยกำหนดให้ X_1 คือ ด้านสภาพแวดล้อม

X_2 คือ ด้านปัจจัยนำเข้า

X_3 คือ ด้านกระบวนการ

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านสภาวะแวดล้อม ค่า B เท่ากับ 0.289 หมายความว่า เมื่อมีการพัฒนาด้านสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย เช่น ความสอดคล้องกับปัญหาของหัวข้อหรือประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ความเป็นปัจจุบันและความทันต่อความเปลี่ยนแปลงระยะเวลาและรูปแบบการจัดเวที จะทำให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น 0.289 โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่

2) ด้านปัจจัยนำเข้า ค่า B เท่ากับ 0.168 หมายความว่า เมื่อมีการพัฒนาด้านปัจจัยนำเข้าของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย เช่น วิทยากร เอกสารประกอบการบรรยาย สถานที่จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก และการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ จะทำให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น 0.168 โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่

3) ด้านกระบวนการ ค่า B เท่ากับ 0.522 หมายความว่า เมื่อมีการพัฒนาด้านกระบวนการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 1 หน่วย เช่น การจัดกิจกรรมหรือรูปแบบการนำเสนอ การเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การจัดการเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรม การเปิดโอกาสให้ร่วมซักถาม และการบริหารจัดการในภาพรวม จะทำให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น 0.522 โดยที่ปัจจัยอื่นคงที่

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อน เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมในด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
Constant	0.059	0.045		1.294	0.196	2851.636	0.000*
ด้านสภาวะแวดล้อม	0.289	0.021	0.274	13.920	0.000		
ด้านปัจจัยนำเข้า	0.168	0.023	0.163	7.147	0.000		
ด้านกระบวนการ	0.522	0.023	0.507	22.237	0.000		
R = 0.903 R ² = 0.815 Adjusted R Square = 0.815							
Std. Error of the Estimate = 0.28560							

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. ความพึงพอใจโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปี 2568

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร จากตารางที่ 16 พบว่าผู้รับผิดชอบโครงการมีความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการประเมินจากเจ้าหน้าที่ทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยแบบจำลอง CIPP ที่เป็นไปในเชิงบวก

ตารางที่ 19 ความพึงพอใจโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปี 2568 ของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เจ้าหน้าที่	ระดับความพึงพอใจ		
	Mean*	S.D.*	ระดับ
1) ผู้รับผิดชอบโครงการ	4.04	0.66	มาก
2) ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.15	0.72	มาก

หมายเหตุ * ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้รับผิดชอบโครงการ มีการคำนวณในรูปประชากร ส่วนผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

6. ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่รับมีจำนวนทั้งสิ้น 234 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 32 ข้อ และจากผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 202 ข้อ โดยผู้รับผิดชอบโครงการ มีความต้องการงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรม หรือเพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 46.88 ถัดมาในลำดับที่ 2 คือ การเพิ่มเติมการดำเนินงานของจังหวัด เขต และกรม ในส่วนของคู่มือ การดำเนินการ การติดตาม และการงานผล จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 และลำดับที่ 3 คือ ความต้องการช่องทางในการเสนอหัวข้อเรียนรู้หรือแนวทางการจัดกิจกรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 ส่วนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญ ลำดับแรก ได้แก่ ความต้องการช่องทางในการเสนอหัวข้อเรียนรู้หรือแนวทางการจัดกิจกรรม 49 จำนวน คิดเป็นร้อยละ 24.26 ลำดับที่ 2 ความต้องการงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรม หรือเพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน 36 คิดเป็นร้อยละ 17.83 ลำดับที่ 3 ความต้องการเพิ่มระยะเวลาหรือจำนวนครั้งของการอบรมหรือกิจกรรมที่อบรม จำนวน 28 คิดเป็นร้อยละ 13.83 และลำดับที่ 4 เป็นโครงการและกิจกรรมที่ดี มีความสอดคล้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จำนวน 27 คิดเป็นร้อยละ 13.37

ตารางที่ 20 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สำคัญ

ประเภทของข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น	จำนวนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น					
	ผู้รับผิดชอบโครงการ		ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้		รวม	
	(N = 32)		(N = 202)		(N = 234)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1) ต้องการมีส่วนร่วมในการเสนอประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือแนวทางการจัดกิจกรรม	5	15.63	49	24.26	54	23.1
2) ความต้องการงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรม หรือเพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	15	46.88	36	17.83	51	21.8

ประเภทของข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น	จำนวนข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น					
	ผู้รับผิดชอบ โครงการ (N = 32)		ผู้เข้าร่วมเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (N = 202)		รวม (N = 234)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3) เป็นโครงการและกิจกรรมที่ดี มีความ สอดคล้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการ ทำงาน	3	9.38	27	13.37	30	12.8
4) ความต้องการเพิ่มระยะเวลาหรือจำนวน ครั้งของการอบรมหรือกิจกรรมที่อบรม	0	0.00	28	13.86	28	12.0
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้นอกสถานที่ หรือ การศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริง	1	3.13	17	8.42	18	7.7
6) การเพิ่มเติมการดำเนินงานของจังหวัด เขต และกรม ในส่วนของคู่มือ การดำเนินการ การ ติดตาม และการงานผล	7	21.88	11	5.45	18	7.7
7) ความต้องการความพร้อมและความ เหมาะสมของสถานที่ วัดสุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง และช่วงเวลาการจัดงานที่เพิ่มขึ้น	0	0.00	17	8.42	17	7.3
8) การขอให้ร่วมค้นหาแนวทางหรือการ จัดการปัญหาที่พบในพื้นที่	1	3.13	11	5.45	12	5.1
9) ความต้องการศึกษาเรียนรู้จากวิทยากรที่มี ความเชี่ยวชาญ หรือจากบุคลากรภายนอก หน่วยงาน	0	0.00	6	2.97	6	2.6

บทที่ 4

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางปรับปรุงการอบรมในอนาคต โดยใช้แบบจำลอง CIPP ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิตโดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 กลุ่ม คือ เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการ และเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิเคราะห์เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการดำเนินการวิเคราะห์ประชากรทั้งหมด 83 คน ในส่วนของเจ้าหน้าที่ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4,190 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามผ่าน Google Form จำนวน 1,940 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 และข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรม Excel และ SPSS คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สรุปข้อมูลในแต่ละส่วนได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไป แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1.1 ผู้รับผิดชอบโครงการ มีจำนวนทั้งหมด 83 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 79.52 เพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.07 และ LGBTQ+ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.41 เพศหญิงผู้รับผิดชอบงานนี้มีจำนวนมากกว่าเพศชาย 4.40 เท่า อายุเฉลี่ยของผู้รับผิดชอบโครงการคือ 38.41 ปี ระดับครึ่งหนึ่งจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 53.01 ระดับตำแหน่งเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 โดยอยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 มีอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 8.19 ปี ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด จำนวน 76 คน โดยมีระยะเวลาในการรับผิดชอบดูแลโครงการอยู่ที่ 1 - 2 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 และรองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 37.35 รวมเป็น 78.31 ซึ่งแสดงให้เห็นในเบื้องต้นว่ามีอัตราการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

1.1.2 ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีจำนวนทั้งหมด 4,190 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,940 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 เป็นเพศหญิง จำนวน 1,321 คน คิดเป็นร้อยละ 67.53 เพศชาย จำนวน 590 คน คิดเป็นร้อยละ 30.41 และ LGBTQ+ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 1.49 ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย 4.50 เท่า อายุเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 40.27 ปี แตกต่างจากผู้รับผิดชอบโครงการที่ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี จำนวน 1,176 คน คิดเป็นร้อยละ 60.62 โดยเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 1,745 คน คิดเป็นร้อยละ 89.95 อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด จำนวน 748 คน คิดเป็นร้อยละ 38.56 มีอายุราชการเฉลี่ยเท่ากับ 10.23 ปี ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 75.8 หรือ 1,472 คน เป็นเจ้าหน้าที่จากสำนักงานเกษตรอำเภอ โดยเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับอำเภอ (District Workshop : DW) มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 1,901 คน คิดเป็นร้อยละ 97.99 ในจำนวนนี้เป็น การเข้าร่วมในระดับอำเภอเพียงอย่างเดียว จำนวน 1,771 คน คิดเป็นร้อยละ 91.29

1.2 ประเด็นแลกเปลี่ยน แบ่งออกเป็น

1.2.1 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ ประเด็นที่หน่วยงานส่วนใหญ่เลือก ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความเสี่ยง และแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงองค์กร จำนวน 46 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 55.42 Adaptive Advantage : การปรับรูปแบบจากปัจจุบันไปสู่การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและวิธีการที่สามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันที่ดีกว่า จำนวน 41 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 49.40 แปลงเกษตรมูลค่าสูง/ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง จำนวน 33 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 39.76 และประเด็นการระบาดของแมลงศัตรูพืช โรคพืช การพยากรณ์การระบาด การบริหารจัดการ แนวทางการป้องกันการแก้ไขปัญหา การฟื้นฟู และ ยกกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Base Practice) จำนวน 30 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 36.14

1.2.2 ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก ประเด็นที่หน่วยงานส่วนใหญ่เลือก ได้แก่ สถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่ จำนวน 35 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 42.17 การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล/อำเภอ จำนวน 20 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และการนำระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 19 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 22.89

1.3 ผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดล CIPP

1.3.1 ผู้รับผิดชอบโครงการ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อโครงการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

ด้านสถานะแวดล้อม (Context) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.10) ผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่า โครงการมีความจำเป็นและมีความสำคัญอยู่ในอันดับแรก ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.54) โดยปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุดคือคู่มือ/แนวทางปฏิบัติโครงการที่กรมจัดทำขึ้นมีความครบถ้วน ชัดเจน และสามารถนำไปใช้งานได้ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และปัจจัยที่มีคะแนนต่ำสุดคืองบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมมีความเพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินงาน (ค่าเฉลี่ย 2.97)

ด้านกระบวนการ (Process) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.98) โดยช่องทางการสื่อสารและการประสานงานระหว่างกรมกับหน่วยงานมีความสะดวก มีผลการประเมินสูงกว่ารายการอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ด้านผลผลิต (Product) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.16) โดยเห็นว่าโครงการมีความคุ้มค่าและสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรในพื้นที่มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.25)

1.3.2 ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อโครงการในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า

ด้านสถานะแวดล้อม (Context) ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) ผู้รับผิดชอบโครงการเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการจัดเวทีมีความชัดเจนอยู่ในอันดับแรก ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.27) ผลการประเมินอื่นๆ ในลำดับถัดมา ที่อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน ได้แก่ เวทีนี้มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.26) หัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความเป็นปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 4.24) และหัวข้อหรือประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มี

ความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาและรูปแบบการจัดเวทีที่มีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภูมิภาค (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) การประสานงานและการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเวทีที่มีความชัดเจนและทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.25) และปัจจัยที่มีคะแนนในระดับมากที่สุดอีก 1 ปัจจัย คือ วิทยากรและผู้ดำเนินการมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับหัวข้อ (ค่าเฉลี่ย 4.23)

ด้านกระบวนการ (Process) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) การประเมินที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมซักถามและแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.30) และการบริหารจัดการในภาพรวมของเวทีเป็นไปอย่างราบรื่น (เช่น การลงทะเบียน, อาหาร, เครื่องดื่ม, ช่วงเวลาพัก, ฯลฯ) (ค่าเฉลี่ย 4.25) แต่ในส่วนของระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม มีผลประเมินมีค่าต่ำสุดในด้านการกระบวนการ (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ด้านผลผลิต (Product) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) ผู้เข้าร่วมเวทีเห็นว่าเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ความเหมาะสมที่มีค่าคะแนนน้อยที่สุดในกลุ่มคือเรื่องของปัจจัยปัญหา อุปสรรคจากการทำงานได้รับการแก้ไขจากเวทีฯ และนำไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

1.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงซ้อนพหุคูณ ประเมินเพื่อประเมินด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านการกระบวนการ ที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้วยโปรแกรม SPSS พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร ค่า R Square มีค่าเท่ากับ 0.815 สามารถอธิบายได้ว่า ด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านการกระบวนการ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการ และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 81.50 และเมื่อพิจารณา Beta พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อผลผลิตของโครงการฝึกอบรมในทิศทางบวกทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านสถานะแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.274 ด้านปัจจัยนำเข้า มีค่าเท่ากับ 0.163 และด้านการกระบวนการ มีค่าเท่ากับ 0.507 ดังนั้น เมื่อมีการเพิ่มปัจจัยใน 3 ด้านดังกล่าว จะส่งผลให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น โดยด้านการกระบวนการมีอิทธิพลต่อผลผลิตสูงที่สุด

จากสมการการถดถอยเพื่อพยากรณ์ค่า Y หรือผลผลิตของโครงการ คือ $Y = 0.059 + 0.289 X_1 + 0.168 X_2 + 0.522 X_3$ พบว่า กรณีที่ปัจจัยอื่นคงที่ เมื่อมีการพัฒนาด้านสถานะแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านการกระบวนการ ด้านละ 1 หน่วย จะทำให้ผลผลิตของโครงการเพิ่มขึ้น 0.289 0.168 และ 0.522 ตามลำดับ

1.5 ความพึงพอใจ ผู้รับผิดชอบโครงการมีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก และผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการประเมินในหลายประเด็นด้วยแบบจำลอง CIPP

1.6 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น ผู้รับผิดชอบโครงการและผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่สำคัญ รวมกันทั้งหมด 234 ข้อ เรียงตามลำดับที่สำคัญ คือ ความต้องการช่องทางในการเสนอหัวข้อเรียนรู้หรือแนวทางการจัดกิจกรรม จำนวน 54 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 23.1 ความต้องการงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับการดำเนินกิจกรรม หรือเพียงพอกับจำนวนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน 51 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 21.8 เป็นโครงการและกิจกรรมที่ดี มีความสอดคล้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน จำนวน 30

ข้อ คิดเป็นร้อยละ 12.8 ความต้องการเพิ่มระยะเวลาหรือจำนวนครั้งของการอบรมหรือกิจกรรมที่อบรม จำนวน 28 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 12.0

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ควรมีการเปรียบเทียบการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือการอบรมเจ้าหน้าที่ร่วมกับที่ดำเนินการ โดยกองหรือสำนักอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อนำวิธีการหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนา รูปแบบการเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในครั้งต่อไป

2.2 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้เข้ารับการอบรมโดยผู้รับผิดชอบโครงการก่อน เพื่อ ค้นหาประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือกที่ตรงตามความต้องการ หรือแนวความคิดเกี่ยวกับแนวทางการจัด กิจกรรมเพื่อตอบโจทย์การทำงาน การแก้ไขปัญหา ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบท ท้นต่อสถานการณ์ในพื้นที่ หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.3 ควรมีการนำเสนอผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำองค์ความรู้ของผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับ จากเวทีไปใช้ทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อการปฏิบัติงาน หรือต่อองค์กร

2.4 ถ้าปัจจัยแวดล้อมมีความเพียงพอและสามารถดำเนินการได้ ควรทำการวิเคราะห์ต้นทุนผลตอบแทน โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่าของงบประมาณในการจัดโครงการเทียบกับสิ่งที่เจ้าหน้าที่ได้รับหรือนำไปใช้ในการ ทำงาน และนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้พัฒนาโครงการฝึกอบรมให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร สอนศรี. 2551. การติดตามและประเมินผลโครงการพัฒนาข้าราชการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (HRD e - Learning). สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- กาญจนา ลากุลเพลิน. 2563. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับพนักงานใหม่และแรงงานชาวต่างชาติในอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เฉลิมพล จตุพร. 2562. การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) คู่มือการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางเศรษฐมิติ GRET (ออนไลน์). <https://cj007blog.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/04/01-regression-analysis.pdf>. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2568.
- บุญมี พันธุ์ไทย. 2554. MR 654 การประเมินโครงการ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุศรา สุทธิวงศ์. 2563. คู่มือการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรมโครงการความร่วมมือกับหน่วยงาน (In-house Training). สำนักการศึกษาต่อเนื่อง สำนักการศึกษาต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- ปติดา พิพัฒน์. 2562. การประเมินผลโครงการฝึกอบรม : กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ กรมศุลกากร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. 2560. การประเมินโครงการฝึกอบรม : แนวคิด รูปแบบ และกระบวนการประเมิน. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 ม.ค. - มิ.ย. (42 - 57).
- พนิตดา กิจจนศิริ. ม.ป.ป. เอกสารประกอบการอบรม โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินโครงการ. สถาบันพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภาคตะวันออก.
- มนธิรา บุญญวินิจ. 2563. เทคโนโลยีและนวัตกรรมและเพื่อการฝึกอบรม. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
- วรรัตน์ ดวงสา. 2565. การประเมินประสิทธิผลการอบรมหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Practitioners). กลุ่มพัฒนาความร่วมมือและศักยภาพภาคีเครือข่ายอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย.
- วัชรพงศ์ กางถิ่น. 2560. การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะพนักงานประกันสังคมและสร้างความผูกพันในองค์กร. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัชณี เคนสุโพธิ์. 2560. การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการพัฒนทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. 2557. คู่มือการติดตามและประเมินผล (ออนไลน์). https://www.senate.go.th/assets/portals/1/files/manual_assess.pdf. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2568.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. ม.ป.ป. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ออนไลน์). <https://dictionary.orst.go.th/>. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2568.

- อุษา เพ็ชรไทย, สุชนนี เมธิโยธิน, อำนาจ สาสีบุญกุล. 2558. การประเมินโครงการฝึกอบรมวิศวกรใหม่ บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน). เอกสารประชุมวิชาการทางธุรกิจและนวัตกรรมทางการจัดการ ระดับชาติและนานาชาติ ประจำปี 2558. หน้า 873 -876.
- Bickman, L. 1987. **The function of program theory.** In P. J. Rogers, T. A. Haccsi, A. Petrosino, & T. A. Huebner (Eds.), *Using program theory in education* (New Directions for Program Evaluation, Vol. 33, pp. 5-18). San Francisco: Jossey Bass.
- Blanchard, P. Nick, Thacker, James W., Cosby, Dana M. **Effective Training Systems, Strategies, and Practices.** 7th Edition SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, Calif. ; London : SAGE
- Brinkerhoff, R. O. 2003. **The success case method: Find out quickly what's working and what's not.** San Francisco: Berrett-Koehler.
- Fetterman, D. M. 2001. **Foundations of empowerment evaluation.** SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Kirkpatrick, Donald L. and Kirkpatrick, James D. 2006. **Evaluating Training Programs: The four levels.** Berrett-Koehler Publishers, Inc. 235 Montgomery Street, Suite 650 San Francisco, California
- Kirkpatrick, D. 1994. **Evaluating training programs: The four levels.** San Francisco: Berrett-Koehler.
- Noe, Raymond A. 2010. **Employee Training and Development.** McGraw-Hill/Irwin. 1221 Avenue of the Americas, New York, NY.
- Patton, M. Q. 1997. **Utilization-focused evaluation: The new century text.** SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Preskill, Hallie S. and Russ-Eft, Darlene F. 2005. **Building evaluation capacity : 72 activities for teaching and training.** SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, Calif. ; London : SAGE
- Preskill, H., & Torres, R. T. 1999. **Evaluative inquiry for learning in organizations.** SAGE Publications, Inc. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Smith, N. L. 1994. Clarifying and expanding the application of program theory-driven evaluations. **Evaluation Practice**, 15(1), 83-87.
- Weiss, Carol H. 1998. **Evaluation: Methods for studying programs and policy.** Prentice-Hall, inc. Upper Saddle River, NJ.

Wholey, Joseph S., Hatry, Harry P. and Newcomer, Kathryn E. 2010. **Handbook of practical program evaluation**. John Wiley & Sons, Inc.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม Google Form

แบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ พัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบ ส่งเสริมการเกษตร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 สถานที่/ประเด็นแลกเปลี่ยนฯ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแบบจำลอง (CIPP Model)

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจต่อภาพรวมของโครงการฯ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

*** ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1 *

1.เพศ

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง
- ☐ LGBTQ+

2 2.อายุ (ใส่เฉพาะตัวเลข) กรณีเศษถึง 6 เดือนนับเป็น 1 ปี *

3 3.ระดับการศึกษา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

4 4.ประเภทบุคลากร *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ข้าราชการ ข้ามไปที่คำถามข้อ 5
- ☐ พนักงานราชการ ข้ามไปที่คำถามข้อ 6
- ☐ ลูกจ้างประจำ ข้ามไปที่คำถามข้อ 6

โปรดระบุ

5 5.ระดับตำแหน่ง *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ อำนวยการต้น
- ☐ อำนวยการสูง
- ☐ ปฏิบัติการ
- ☐ ชำนาญการ
- ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ ปฏิบัติงาน
- ☐ ชำนาญงาน
- ☐ อาวุโส
- ☐ อื่นๆ: _____

โปรดระบุ

- 6 6.อายุราชการ (ปี) ใส่เฉพาะตัวเลข กรณีเศษถึง 6 เดือนนับเป็น 1 ปี *

- 7 7.หน่วยงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร ข้ามไปที่คำถามข้อ 8
☐ สำนักงานเกษตรจังหวัด ข้ามไปที่คำถามข้อ 9
☐ สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ข้ามไปที่คำถามข้อ 10

โปรดระบุ

- 8 7.1 กรณีเลือกสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร (โปรดระบุ) *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สสค. ที่ 1 จ.ชัยนาท ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค. ที่ 2 จ.ราชบุรี ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค. ที่ 3 จ.ระยอง ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค. ที่ 4 จ.ขอนแก่น ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค. ที่ 5 จ.สงขลา ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค. ที่ 6 จ.เชียงใหม่ ข้ามไปที่คำถามข้อ 10

โปรดระบุ

9 7.2 สำนักงานเกษตรจังหวัด *

ท่าเรือหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกระบี่
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกาฬสินธุ์
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดขอนแก่น
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดจันทบุรี
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชัยนาท
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชัยภูมิ
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชุมพร
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครปฐม
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครสวรรค์
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนนทบุรี
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดน่าน
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดบึงกาฬ
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปทุมธานี
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปริมณฑล
 - ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปัตตานี

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพังงา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพิษณุโลก
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเพชรบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเพชรบูรณ์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดภูเก็ต
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดมหาสารคาม
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดมุกดาหาร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดยะลา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดระนอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดราชบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลพบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเลย
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลำปาง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลำพูน
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุโขทัย
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรสงคราม
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรสาคร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสระแก้ว
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสระบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสิงห์บุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุโขทัย

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองบัวลำภู
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอำนาจเจริญ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุทัยธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

โปรดระบุ

10 8.ระยะเวลาในการรับผิดชอบดูแลโครงการ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี
- ☐ 1-2 ปี
- ☐ 3-5 ปี
- ☐ 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สถานที่ /ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้

11 9. สถานที่จัดกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปี 2568 จัด ณ สถานที่ใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า * 1 ข้อ)

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากาเกษตรเขต
- ☐ ห้องประชุมสำนักงานเกษตรจังหวัด
- ☐ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการเกษตร
- ☐ ศูนย์ประชุม/ห้องประชุมสถานศึกษา
- ☐ ศูนย์ประชุม/ห้องประชุมเอกชน
- ☐ ศูนย์ประชุม/ห้องประชุมหน่วยงานราชการ
- ☐ โรงแรม/รีสอร์ท
- ☐ สถานที่ของเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกร
- ☐ ศพก.
- ☐ วิสาหกิจชุมชน
- ☐ ศวช./ศดปช.
- ☐ แปลงใหญ่
- ☐ อื่นๆ: _____

12 10.ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภาคบังคับ ปีพ.ศ 2568 (ครั้งที่ 1,ครั้งที่ 2 และครั้งที่3 (ถ้ามี)) *
ที่หน่วยงานของท่านเลือก (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ Adaptive Advantage : การปรับรูปแบบจากปัจจุบันไปสู่การเกษตรที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศและวิธีการที่สามารถลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ดีกว่า
- ☐ Transformer Agriculture : เปลี่ยนการเกษตรที่ใช้แรงงานเป็นหลักไปสู่การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้มข้น เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งจะสร้างผลตอบแทนสุทธิที่ดีกว่า
- ☐ Turn Around : พลิกโฉมจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวเป็นเกษตรผสมผสานที่สร้างแหล่งรายได้หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงด้านการเงิน
- ☐ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลความเสี่ยง และแนวทางบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงองค์กร
- ☐ ยกระดับศูนย์ปฏิบัติการสู่การเป็นสถาบันพัฒนากาเกษตรเพื่อความยั่งยืน (Acadamy of Smart Agriculture)
- ☐ แปลงเกษตรมูลค่าสูง/ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง
- ☐ การระบาดของแมลงศัตรูพืช โรคพืช การพยากรณ์การระบาด การบริหารจัดการ แนวทางการป้องกัน กำกับปัญหา การฟื้นฟู และยกระดับตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ (Base practice)

13 11. ประเด็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางเลือก ปิงปประมาณ พ.ศ 2568 ที่หน่วยงานของท่าน
เลือก(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) *

(เลือกได้มากกว่าหนึ่งข้อ)

- ☐ สถานการณ์เร่งด่วนที่เกิดขึ้นในพื้นที่
- ☐ การพัฒนากาแฟ เพื่อเข้าสู่มาตรฐาน SCA
- ☐ การส่งออกกล้วยหอมทอง
- ☐ การทดแทนการนำเข้าข้าวโพดอาหารสัตว์
- ☐ การส่งเสริม Plant Base food
- ☐ การขับเคลื่อนแม่ฮ่องสอนโมเดล
- ☐ การพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ โดยเกษตรกรรุ่นใหม่และวิสาหกิจชุมชน
- ☐ การขึ้นทะเบียนผู้ให้บริการภาคเกษตร
- ☐ สื่อและกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่
- ☐ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เกษตรมูลค่าสูง (Zoning by Agri Map)
- ☐ การพัฒนาระบบส่งเสริมการเกษตรไปขับเคลื่อนงานในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม
- ☐ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับตำบล/อำเภอ
- ☐ การแลกเปลี่ยนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ (8 Partnership : ศพก. แปลงใหญ่ วิสาหกิจชุมชน ยุวเกษตรกร กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร Smart Farmer /Young Smart Farmer ศวช. และศคปช.
- ☐ อื่นๆ: _____

14 12.ขอให้ท่านเสนอประเด็นแลกเปลี่ยนที่ท่านต้องการในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปิงปประมาณ
พ.ศ.2569

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฯ กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแบบ
จำลอง (CIPP Model)

คำชี้แจง

โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์การประเมิน

5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

15 1. ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (Context) *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
1.1 วัตถุประสงค์ ของ โครงการมี ความชัดเจน และเข้าใจ ง่ายสำหรับ ท่านที่เป็น ผู้รับผิดชอบ โครงการ	☐	☐	☐	☐	☐
1.2 โครงการมี ความ สอดคล้อง กับปัญหา และความ ต้องการของ เจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน ของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
1.3 โครงการมี ความ สอดคล้อง กับปัญหา และความ ต้องการของ เกษตรกรใน พื้นที่ของ ท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
1.4 โครงการมี ความ สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์/ แผนงาน ของจังหวัด หรือแผน พัฒนาการ เกษตรระดับ ภูมิภาค	☐	☐	☐	☐	☐

คำถามที่ 15

1.5 ท่านมีความเข้าใจใน

บทบาทและความ

รับผิดชอบของท่านใน

การดำเนินงานโครงการ

ชัดเจน โครงการอย่าง

ชัดเจน

☐
☐
☐
☐
☐

1.6 ท่านคิดว่าโครงการนี้

มีความจำเป็นและมี

ความสำคัญ

☐
☐
☐
☐
☐

คำถามที่ 16

16 2. ด้านปัจจัยป้อนเข้า (Input) *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
2.1					
คู่มือ/ แนวทาง ปฏิบัติ โครงการ ที่กรมจัด ทำขึ้นมี ความ ครบถ้วน ชัดเจน และ สามารถ นำไปใช้ งานได้	☐	☐	☐	☐	☐
2.2 จบ ประมาณ ที่ได้รับ การ จัดสรร จากกรม มีความ เพียงพอ และ เหมาะ สมกับ การ ดำเนิน งาน	☐	☐	☐	☐	☐
2.3	☐	☐	☐	☐	☐
ระยะ เวลา/ แผนการ ดำเนิน งาน ที่ กรม กำหนด ให้ ดำเนิน การมี ความ เหมาะ สมกับ					

แบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ 2568 (เวที RW และ DW)

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินผลโครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร)

กิจกรรม การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแบบจำลอง (CIPP Model)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจต่อกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

*** ข้อมูลที่ท่านให้จะถูกใช้เพื่อการปรับปรุงและพัฒนางานเท่านั้น ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

* ระบุว่าเป็นคำถามที่จำเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1 1.เพศ *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง
- ☐ LGBTQ+

2 2.อายุ (ใส่เฉพาะตัวเลข) กรณีเศษถึง 6 เดือนนับเป็น 1 ปี *

3 3.ระดับการศึกษา *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่นๆ: _____

4 4.ประเภทบุคลากร *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ข้าราชการ ข้ามไปที่คำถามข้อ 5
- ☐ พนักงานราชการ ข้ามไปที่คำถามข้อ 6
- ☐ ลูกจ้างประจำ ข้ามไปที่คำถามข้อ 6

โปรดระบุ

5 5.ระดับตำแหน่ง *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ ส่วนราชการต้น
- ☐ ส่วนราชการสูง
- ☐ ปฏิบัติการ
- ☐ ชำนาญการ
- ☐ ชำนาญการพิเศษ
- ☐ ปฏิบัติงาน
- ☐ ชำนาญงาน
- ☐ อาวุโส

โปรดระบุ

- 6 6.อายุราชการ (ใส่เฉพาะตัวเลข) กรณีเศษถึง 6 เดือนนับเป็น 1 ปี *

- 7 7.หน่วยงาน *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร ข้ามไปที่คำถามข้อ 8
☐ สำนักงานเกษตรจังหวัด ข้ามไปที่คำถามข้อ 9
☐ สำนักงานเกษตรอำเภอ ข้ามไปที่คำถามข้อ 9
☐ สำนักงานเกษตรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ข้ามไปที่คำถามข้อ 10

โปรดระบุ

- 8 7.1 กรณีเลือกสำนักงานส่งเสริมและพัฒนากการเกษตร (โปรดระบุ) *

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สสค.ที่ 1 จ.ชัยนาท ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค.ที่ 2 จ.ราชบุรี ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค.ที่ 3 จ.ระยอง ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค.ที่ 4 จ.ขอนแก่น ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค.ที่ 5 จ.สงขลา ข้ามไปที่คำถามข้อ 10
☐ สสค.ที่ 6 จ.เชียงใหม่ ข้ามไปที่คำถามข้อ 10

โปรดระบุ

9 7.2 สำนักงานเกษตรจังหวัด(ที่สังกัด) *

ท่าเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกระบี่

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกาญจนบุรี

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกาฬสินธุ์

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดกำแพงเพชร

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดขอนแก่น

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดจันทบุรี

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดฉะเชิงเทรา

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชลบุรี

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชัยนาท

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชัยภูมิ

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดชุมพร

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงราย

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครปฐม

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครพนม

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครสวรรค์

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนนทบุรี

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดนราธิวาส

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดน่าน

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดบึงกาฬ

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปทุมธานี

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปริมณฑล

☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดปัตตานี

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพะเยา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพังงา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดพิษณุโลก
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเพชรบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเพชรบูรณ์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดแพร่
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดภูเก็ต
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดมหาสารคาม
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดมุกดาหาร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดยโสธร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดยะลา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดระนอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดระยอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดราชบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลพบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดเลย
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลำปาง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดลำพูน
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสกลนคร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสงขลา
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสตูล
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรสงคราม
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรสาคร
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสระแก้ว
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสระบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสิงห์บุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุโขทัย

- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุพรรณบุรี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดสุรินทร์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองคาย
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดหนองบัวลำภู
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอำนาจเจริญ
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุดรดิตถ์
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุทัยธานี
- ☐ สำนักงานเกษตรจังหวัดอุบลราชธานี

โปรดระบุ

- 10 8.เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 *
ที่ท่านเข้าร่วม

ทำเครื่องหมายเพียงหนึ่งช่อง

- ☐ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop : RW)
- ☐ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW)
- ☐ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับเขต (Regional Workshop: RW) และ เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop: DW)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฯ กิจกรรมการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฯ ตามแบบจำลอง (CIPP Model)

คำชี้แจง

โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์การประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

11 1. ด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ (Context) *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
1.1					
วัตถุประสงค์ ของการจัด เวทีมีความ ชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
1.2 หัวข้อ หรือประเด็น ที่นำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ความ สอดคล้อง กับปัญหา และความ ต้องการใน การปฏิบัติ งาน	☐	☐	☐	☐	☐
1.3 หัวข้อ หรือประเด็น ที่นำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ความเป็น ปัจจุบันและ ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	☐	☐	☐	☐	☐
1.4 เวทีนี้มีความ จำเป็น และเป็น ประโยชน์ต่อ การพัฒนา ศักยภาพ ของท่าน	☐	☐	☐	☐	☐
1.5 ระยะเวลาและรูปแบบการจัด เวทีมีความ เหมาะสมกับ บริบทการ ทำงานของ เจ้าหน้าที่ใน ภูมิภาค					

1.5 ระยะ

เวลาและรูป

แบบการจัด

เวทีมีความ

เหมาะสมกับ

บริบทการ

ทำงานของ

เจ้าหน้าที่ใน

ภูมิภาค

☐☐☐☐☐

12 2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) *

ทำเครื่องหมายแฉวงละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
2.1 วิทยากร และผู้ดำเนินการ มีความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ เหมาะสมกับ หัวข้อ	☐	☐	☐	☐	☐
2.2 เอกสาร ประกอบการ บรรยายหรือ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีความครบ ถ้วนและ เข้าใจง่าย	☐	☐	☐	☐	☐
2.3 สถานที่ จัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ มีความเหมาะสม และเอื้อต่อการ การเรียนรู้	☐	☐	☐	☐	☐
2.4 อุปกรณ์ โสต ทัศนอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะดวก ความพร้อมใช้ งานและเพียงพอ	☐	☐	☐	☐	☐
2.5 การ ประสานงาน และการ ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการ จัดเวทีมีความ ชัดเจนและทั่ว ถึง	☐	☐	☐	☐	☐

13 3.ด้านกระบวนการ (Process) *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
3.1 การจัด กิจกรรมหรือ รูปแบบ การนำเสนอ มีความน่า สนใจและส่งเสริม การมีส่วนร่วม	☐	☐	☐	☐	☐
3.2 บรรยากาศ ในเวทีเลือก ต่อการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและ ประสบการณ์ อย่างอิสระ	☐	☐	☐	☐	☐
3.3 ระยะ เวลาที่ใช้ใน แต่ละ กิจกรรมมี ความเหมาะสม	☐	☐	☐	☐	☐
3.4 มีการ เปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วม ซักถามและ แสดงความ ความคิดเห็น ทั่วถึง	☐	☐	☐	☐	☐
3.5 การ บริหาร จัดการใน ภาพรวมของ เวทีเป็นไป อย่างราบรื่น (เช่น การลง ทะเบียน, อาหาร, เครื่องดื่ม, ช่วงเวลาพัก,	☐	☐	☐	☐	☐

14 4. ด้านผลผลิต (Product) *

ทำเครื่องหมายแถวละหนึ่งช่องเท่านั้น

	5	4	3	2	1
4.1 ท่านได้ รับความรู้/เท คนิควิทยา ที่ สามารถนำ ไปประยุกต์ ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ได้	☐	☐	☐	☐	☐
4.2 ท่าน สามารถนำ ประสบการณ์ ที่ได้จากเวที ไปปรับปรุง/ พัฒนาการ ทำงานให้มี ประสิทธิภาพ มากขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
4.3 เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเสริม สร้างเครือ ข่ายและ ความร่วมมือ ระหว่างเจ้า หน้าที่ ภายในหน่วย งาน	☐	☐	☐	☐	☐
4.4 ท่านมี ความพร้อม ในการปฏิบัติ งานเพิ่มขึ้น หลังจากเข้า ร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	☐	☐	☐	☐	☐
4.5 ปัญหา อุปสรรคจาก การทำงาน ได้รับการ แก้ไขจาก เวทีฯ และนำ	☐	☐	☐	☐	☐

ไปปรับใช้ใน
 ภาระงาน
 ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

15 โปรดให้คะแนนความพึงพอใจกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 *



ทำเครื่องหมายแกละหนึ่งช่องเท่านั้น

	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ท่านพึง พอใจ กิจกรรม เวที กิจกรรม เวที แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ปี 2568 ระดับใด	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนากิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามระบบส่งเสริมการเกษตร

16 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

กองวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
กรมส่งเสริมการเกษตร