



การศึกษาการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์
ใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร
หลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐



กลุ่มพัฒนาบุคลากร
สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น
กรมส่งเสริมการเกษตร
พ.ศ. ๒๕๖๙

รายงานการศึกษา

เรื่อง

การศึกษาการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร
หลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐

โดย

นางสาวจรรยาภรณ์ พรหมนิล

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

กรมส่งเสริมการเกษตร

พ.ศ. ๒๕๖๙

คำนำ

การศึกษาการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตร หลักสูตร นักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ เพื่อศึกษาระดับการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรม และนำข้อมูลมาสู่การพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรหรือโครงการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น ขอขอบคุณผู้ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาบุคลากร ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ทำให้การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมาย ไว้ ณ โอกาสนี้

จรรยาณทน พรมนิล

กลุ่มพัฒนาบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

กันยายน ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(๒)
สารบัญภาพ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความสำคัญและที่มาของการศึกษา	๑
วัตถุประสงค์	๑
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ขอบเขตการศึกษา	๒
บทที่ ๒ การตรวจเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓
แนวคิดการพัฒนาศุลากร	๓
แนวคิดการพัฒนาตนเอง	๔
การประเมินผลโครงการ Balanced Scorecard	๗
กรอบแนวคิด	๑๐
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการ	๑๑
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๑
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๑
เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑
การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๑
การกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๑
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๑๒
ผลการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๒
ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา	๑๗
บทที่ ๕ สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๒๒
เอกสารอ้างอิง	๒๖
ภาคผนวก	๒๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	จำนวนผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามเพศของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	๑๓
๒	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๔
๓	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการขยายผลองค์ความรู้	๑๕
๔	ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๑๖
๕	จำนวนผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามเพศของผู้บังคับบัญชา	๑๗
๖	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๗
๗	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม	๑๙
๘	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้	๑๙
๙	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด	๒๐
๑๐	ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๒๑

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

- ๑ ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Need)

๖

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ เก็บข้อมูลโดยวิธีใช้แบบสอบถามออนไลน์ โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวม ๙๘ คน คือ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๓ คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบประเมินภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ จำนวน ๕๕ คน ประเด็นคำถาม ได้แก่ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒) การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓) การขยายผลองค์ความรู้ ๔) ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๕) หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๖) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๓ คน ประเด็นคำถามคือ ๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ๒) การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๓) การขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ๔) การถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ ๕) ผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด ๖) ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๗) หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๘) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย จำแนกข้อมูล จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์สรุปข้อมูลประกอบการอธิบายความ ผลการศึกษาพบว่า

การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นมากในทุกหน่วยงาน เพราะ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและการพัฒนาบุคลากรจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการ วิธีการในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร การประเมินผลโครงการ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือการจัดการที่ช่วยในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่องค์กรวางแผนไว้เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติจริงและใช้ควบคุมการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร รวมไปถึง การวัดผลประเมินผลด้วย โดย Balance Scorecard จะให้ความสำคัญใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการ และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งนี้ การวัดผล การดำเนินการจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างตัวชี้วัดกับมุมมองของทั้ง ๔ ด้าน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑ เพศหญิง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๙ ได้แสดงความคิดเห็นต่อ ๑) การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้วิชาการทำสื่อประชาสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๘ รองลงมาคือ เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ การพัฒนาบุคลากรภาพ AI และกับการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ ๒) การขยายผลองค์ความรู้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้

มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ นำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ๓) ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔ เห็นว่าคุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖

โดยผู้บังคับบัญชาที่ตอบแบบประเมิน จำนวน ๔๓ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๖ เพศหญิง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๔ ได้แสดงความคิดเห็นต่อ ๑) การนำองค์ความรู้ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้การพูดและเทคนิคการนำเสนอ และการพัฒนาบุคลิกภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ รองลงมาคือ การปรับกระบวนการทศน์เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร และการทำสื่อประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ ๒) การขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ ๓) การถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ ๔) พฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ ๕) ความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากที่สุด จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๗ เห็นว่าคุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๓

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น มีข้อเสนอแนะต่อหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๑ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ๑) การออกแบบบรรจุภัณฑ์และแบบผลิตภัณฑ์ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละผลิตภัณฑ์
- ๒) การตลาดสินค้าเกษตร
- ๓) กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระเบียบที่ใช้ในงานสารบรรณ
- ๔) เทคนิคการเขียนโครงการอย่างมืออาชีพ
- ๕) การปรับตัวด้านการเกษตร กับการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ

๖) การฝึกปฏิบัติการขยายพันธุ์พืช

๗) การใช้เทคโนโลยี AI ประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร

๘) การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน เช่น tiktok การทำสื่อ

เว็บไซต์

๙) ทักษะภาษาที่จำเป็นในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร, การใช้ภาษาเชิงบวก

ในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

๑๐) การจัดการกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร

๑๑) การเป็นพิธีกร

๑.๒ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ให้มีการจัดอบรมแบบเผชิญหน้าตลอดหลักสูตร และควรดำเนินการอบรมต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้อบรมมีสมาธิและความสนใจในการอบรม

๒) ให้เพิ่มระยะเวลาสำหรับแต่ละวิชา เพราะระยะเวลาสำหรับการอบรมค่อนข้างจำกัด

๓) โดยรวมถือว่าเป็นหลักสูตรที่ดี และคุ้มค่ามากที่ได้เข้าร่วมอบรม จะพัฒนาบุคลิกภาพ และทักษะตนเอง ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๔) ขอบขอบคุณผู้จัด พี่เลี้ยง และวิทยากร ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคน

๒. ผู้บังคับบัญชา

๒.๑ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑) plugged การรักษาสถาบัน รักษองค์กร, วัฒนธรรมองค์กรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒) การประสานงาน การบูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของการทำงาน

๓) กฎระเบียบ กพ. ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร

๔) สมรรถนะด้านต่าง ๆ ของข้าราชการระดับปฏิบัติการ

๕) Climate change/การโคชชิงและการสร้างแรงบันดาลใจ

๖) Design Thinking/Innovation Thinking การบูรณาการสื่อเพื่อการส่งเสริมการเกษตร

๗) แนวทางการเขียนโครงการตามยุทธศาสตร์และนโยบาย

๘) ดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง, กลยุทธ์การตลาด

๙) การใช้แอปพลิเคชันหรือข้อมูล เพื่อการคาดการณ์สภาวะอากาศที่เปลี่ยนแปลง

เพื่อรับมือภัยพิบัติ

๑๐) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของอากาศ สังคม เทคโนโลยี

๑๑) เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร

๒.๒ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ลดจำนวนครั้งในการเข้าฝึกอบรม และเพิ่มจำนวนวันในรอบนั้น ๆ เพราะบางพื้นที่

ต้องเดินทางไกล

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ความสำคัญและความเป็นมาของการศึกษา

กรมส่งเสริมการเกษตรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยเสริมสร้างศักยภาพ และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพเป็น กระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนานักส่งเสริมการเกษตรทำหน้าที่ในพื้นที่และชุมชนได้อย่างแท้จริง เริ่มจากการปรับวิธีคิด วิธีการทำงาน การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะการปฏิบัติ และการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสำคัญ คือ มีทัศนคติในการทำงานส่งเสริมการเกษตร สามารถประยุกต์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาเป็นเครื่องมือในการทำงานในพื้นที่และชุมชนได้อย่างมั่นใจ สามารถจัดกระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริม พัฒนา และยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรได้

การพัฒนาบุคลากรด้วยหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง และผ่านการฝึกอบรมสามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน มุ่งการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความเข้าใจในการทำงาน ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการหลักสูตรดังกล่าวมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจากการประเมินผล ผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนาเนื้อหา การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการ สนับสนุนภายใต้หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) มุ่งเน้นให้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ในพื้นที่ (Learning by Doing) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ออกแบบกิจกรรม และเนื้อหาหลักสูตร ที่สอดคล้องกับข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเองของผู้เรียน (Individual Development Plan : IDP) รวมถึงการนำ ระบบ “พี่เลี้ยง” เข้ามาร่วมพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งต่อองค์ความรู้และประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญไปสู่ เจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เร็วที่สุด ส่งผลให้นักส่งเสริมการเกษตรเป็นที่ยอมรับสามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จ และเกิดนักส่งเสริมการเกษตรต้นแบบที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่และเครือข่าย เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น ได้จัดฝึกอบรมหลักสูตร นักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10 และมีการติดตามประเมินผลภายหลังการ ฝึกอบรมหลังจากกลับมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง แล้วระยะหนึ่ง จึงได้มีการศึกษาศึกษาการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ ภายหลังการฝึกอบรม

๒. เพื่อศึกษาระดับการขยายผลองค์ความรู้ของนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ ภายหลังการฝึกอบรม

๓. เพื่อศึกษาระดับการถ่ายทอดองค์ความรู้ของนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ ภายหลังการฝึกอบรม

๔. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมมากเพียงใด ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลและองค์ประกอบของหลักสูตรที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรในอนาคต

๒. ได้ข้อเสนอแนะเชิงลึกจากผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับจุดแข็ง ข้อจำกัด และความต้องการในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

๓. ได้แนวทางในการปรับปรุงองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๔. ขอบเขตการศึกษา

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐

๔.๒ ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๘ คน ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๓ คน

บทที่ ๒

การตรวจเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

จักรกฤษณ์ สุจริตธรรการ (2559) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้าง ปรับเปลี่ยนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นันทพร สุนสาระพันธ์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เช่น การฝึกอบรม และการให้ความรู้

ณัฐพงษ์ หงส์สุวพัชร (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีผู้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ณัฐพงษ์ หงส์สุวพัชร (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นในทุก ๆ หน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กร

ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์ (2560) กล่าวว่า การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กร ซึ่งการประเมินความจำเป็น จะวิเคราะห์จากองค์การ งาน และบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลว่าจะพัฒนาในเรื่องใดบ้าง จากนั้นสามารถศึกษาหาความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการรวบรวมข้อมูล การสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นมากในทุกหน่วยงาน เพราะ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและการพัฒนาบุคลากรจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.3 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนการดำเนินการ 6 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การหาความจำเป็น ความต้องการว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาเรื่องใด และมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาหรือไม่ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร 3) การเลือกวิธีการที่เหมาะสม 4) การกำหนดโครงการ 5) การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการ 6) การประเมินผลและการติดตามผล

ธานี ก่อบุญ (2566) กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 การพัฒนาความรู้พื้นฐานและกระบวนการดำเนินงาน โดยพัฒนาด้านที่เป็นแก่นหลักของการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทาง

วิชาการ รูปแบบที่ 2 การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาหลังจากการเข้ามาทำงานได้แก่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การสัมมนาโดยผู้เชี่ยวชาญ การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ การมอบหมายงาน การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน การให้รักษาการแทน ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน ให้สังเกตการณ์ทำงาน การจัดอบรมวิชาการทั่วไป และการส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมวิชาการระยะสั้น รูปแบบที่ 3 การพัฒนาความเป็นผู้นำ ได้แก่ การฝึกอบรมขณะประจำการ การศึกษาดูงานในองค์กรการอบรมวิทยากร การมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การศึกษาอบรมวิทยากร รูปแบบที่ 4 การพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม มนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรกับชุมชน ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

กัญญาณ อินหวาง (2554) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษา รูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development :hrd) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลของ องค์กรการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิด ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรคือรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร ตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและตามความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ อาจเป็นการ พัฒนาตนเองตามปกติวิสัย หรือวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงทีมงานให้ เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน เป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาและก้าวหน้า

2. แนวคิดการพัฒนาดตนเอง

2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง มีหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

อาคม บุญเกิด (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่คนพยายามเรียนรู้เพื่อหา แนวทางสร้างทักษะ และสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้ได้การยอมรับ ในสังคม โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจและความคิดในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ด้วยความสุขและสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร คือการดำเนินการเช่น การฝึกอบรม การให้ความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร

พาริดา สุริยะพงศ์ไชย (2564) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการบุคคลได้แนวทาง ในการแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร

เอกชัย บุญอาจ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีมากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เรา ต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้นทุกคนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิต ที่ดียิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการ วิธีการในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร

2.2 กระบวนการพัฒนาตนเอง

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1) การสำรวจตนเอง สาเหตุที่สำคัญการที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ คือ ตนเอง เพราะตนเป็นผู้กระทำเอง การที่จะทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติอย่างไรควรต้องทำการสำรวจตนเอง เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

2) การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม คุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นได้โดยนำคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง

3) การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญเพราะบุคคลที่มีกำลังที่ดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4) การส่งเสริมตนเอง คือ การสร้างกำลังใจ สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังใจความคิดของตนให้ล้ำเลิศ

5) การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6) การประเมินผล การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ จะได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและประเมินผล

สุนิษา กลิ้งพงษ์ (2556) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1) ตั้งเป้าหมายและกำหนดความตั้งใจไว้ให้มั่น เป็นการตั้งเป้าหมายและกำหนดจุดมุ่งหมายในเส้นทางอาชีพ โดยการศึกษาโอกาสความก้าวหน้าในองค์การว่ามีเส้นทางในการเติบโต ได้อย่างไรบ้าง รวมทั้งหาบุคคลต้นแบบในองค์การไว้เป็นแรงบันดาลใจสร้างความทะเยอทะยานอย่างเหมาะสม

2) พัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี การพัฒนาตนเองให้เก่ง สามารถทำได้หลายวิธี เช่น ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมาใช้ในการสร้างผลงานให้โดดเด่น การอาสาไปเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ก็ทำให้มีความรอบรู้มากขึ้น การรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเท่ากับสร้างโอกาสในการพัฒนาฝีมือของตนเองโดยไม่รอการพัฒนาจากการฝึกอบรมขององค์การหรือจากการสอนของหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

3) รู้จักทำการตลาดผลงานของตนเองอย่างเหมาะสม โดยการสรุปการเรียนรู้ แนวปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งการรวบรวมผลงานของตนเองไว้อย่างชัดเจนเพื่อนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานในหน่วยของตน แล้วนำไปส่งมอบให้หัวหน้าเพื่อจะจัดเป็นบทสรุปการเรียนรู้แนวปฏิบัติต่าง ๆ แล้วนำไปส่งมอบให้หัวหน้า เพื่อขอรับคำแนะนำเพิ่มเติม หรือการนำเสนอส่งเข้ารับรางวัลด้านความคิดสร้างสรรค์ หรือการปรับปรุงงานขององค์การได้ เพื่อให้องค์การสามารถนำผลงานไปบรรจุเป็นความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์การ เป็นต้น

4) สอบถามข้อมูลรายละเอียดเรื่องเส้นทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพ โดยการปรึกษารับปรึกษาหารือกับหัวหน้างาน เพื่อขอโอกาสไปหมุนเวียนเรียนงานบางด้าน ที่อาจช่วยส่งเสริมให้สามารถเดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้าตามที่ตนเองคาดหวัง

2.3 เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

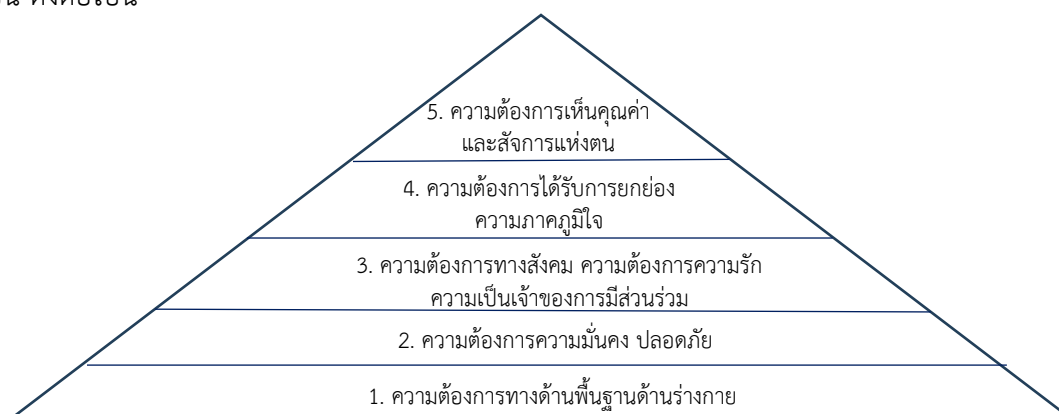
กรณีการ แสสนสุภา และนเรศ กันธะวงค์ (2564) กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องมาจากการประเมินตนเอง เมื่อบุคคลได้พิจารณาทบทวนถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้ความคาดหวังไม่สอดคล้องกับผลที่เกิดขึ้น ต่อจากนั้นจะเป็นขั้นตอนของการวางเป้าหมายใหม่ อย่างรอบคอบ และสอดคล้องกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคลการตั้งเป้าหมายเป็นการสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ การตั้งเป้าหมายขึ้นอยู่กับจุดหมายที่กำหนดนั้นว่า มีลักษณะอย่างไร มีความเฉพาะเจาะจง และวัดผลได้เพียงใด นอกจากนี้ ความมีพันธะผูกพันกับจุดหมาย (Goal Commitment) เพื่อให้บุคคลแน่วแน่กับจุดหมายที่ตนวางไว้และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้เป้าหมายที่ตั้งขึ้นมาใหม่จึงควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) เฉพาะเจาะจง (Specific) กำหนดเป้าหมายนั้นให้มีความชัดเจนอย่างมีทิศทาง
- 2) วัดผลได้ (Measurable) เป้าหมายที่กำหนดขึ้นมานั้นต้องมีวิธีวัดผลที่เป็นรูปธรรมสามารถวัดเป็นเชิงปริมาณได้
- 3) แนวปฏิบัติชัดเจน (Achievable) มีภารกิจอะไรบ้าง และสามารถบอกได้ว่าต้องทำอะไรเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย
- 4) ความเป็นไปได้ (Realistic) เป้าหมายนั้นต้องมีความสมเหตุสมผล บนพื้นฐานความเป็นจริง ไม่ไกลเกินเอื้อม ไม่เพ้อฝัน มีแนวโน้มที่สามารถสำเร็จได้
- 5) กรอบเวลาชัดเจน (Time-Bound) มีการกำหนดกรอบระยะเวลาในการมุ่งสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สามารถประเมินได้ว่าเราเข้าใกล้เป้าหมายมากน้อยเพียงใด

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

2.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Need Theory)

Maslow (1960) อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร (2541) กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ชั้น (Hierarchy of Need Theory) ของมาสโลว์ จัดอยู่ในประเภททฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) เป็นทฤษฎีที่แสดงให้เห็นระดับความต้องการตามแรงจูงใจของมนุษย์ 5 ชั้น ซึ่งเรียงลำดับตั้งแต่ขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุด โดยระดับความต้องการทั้ง 5 ชั้นนี้จะสามารถพัฒนามนุษย์ ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-Actualization) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดตามแนวความคิดของมาสโลว์ ซึ่งได้กำหนดระดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Need)

ที่มา : Maslow, 1960 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541.

2.4.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยเยลได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ย่อโดย R

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือ ความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโตพัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตาม แนวคิดของมาสโลว์

มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ 24 ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วแต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่าถ้าความต้องการระดับนั้นคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไปบุคคลจะเกิดความคับข้องใจแล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความความต้องการระดับต่ำอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันหรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

3. การประเมินผลโครงการ Balanced Scorecard

การประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balance Scorecard) การประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balance Scorecard) มีดังนี้

3.1 ที่มาของการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balance Scorecard)

นภดล ร่มโพธิ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2552) กล่าวว่า Balance Scorecard เป็นแนวคิดที่เกิดจาก Professor Robert Kaplan อาจารย์จากมหาวิทยาลัย Havard และที่ปรึกษา ทางด้านการจัดการ Dr.David Norton ได้ริเริ่มและพัฒนาBalance Scorecard ตั้งแต่ปี 1990 เป็นต้นมา ต่อมาในปี 1992 แนวคิด Balance Scorecard ได้ลงตีพิมพ์ในวารสาร Havard Business Review และได้ให้คำนิยามของ Balance Scorecard ว่าเป็นเครื่องมือในด้านการบริหารองค์กร ทำให้องค์กรขับเคลื่อนกลยุทธ์และเป็นเครื่องมือประเมินผล การปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

3.2 ความหมายของการประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard)

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2544) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า Balanced Scorecard ว่าหมายถึง การประเมินองค์กรแบบสมดุลเป็นตัวช่วยที่ใช้แปลงวิสัยทัศน์ให้เข้าสู่เป้าหมายการปฏิบัติงาน รวมไปถึงใช้เป็นเครื่องมือควบคุมและติดตามผลการดำเนินการทางธุรกิจในทุก ๆ ขั้นตอน

ผลสุ เดชะรินทร์ (2546) และวีระเดช เชื้อนาม (2547) กล่าวว่า ประเด็นหลักของ Balance Scorecard ประกอบด้วยมุมมอง 4 ด้าน คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการ ภายใน มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาขององค์กร มุมมองแต่ละด้าน จะมีตัวชี้วัด ที่สำคัญ หรือ Key Performance Indicators (KPIs) เป็นชุดที่มีความสัมพันธ์กัน ตัวอย่าง คือ

1) มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ 2 ด้าน ได้แก่ การลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) และการที่รายได้เพิ่มขึ้น (Revenue Growth) หรือ ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดองค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ว่าองค์กรมีแนวทางในทำอย่างไรให้รายได้เพิ่มขึ้น ตัวชี้วัด (KPI) ที่สำคัญ มุมมองด้านการเงินเช่น การเพิ่มขึ้นของรายได้ การเพิ่มขึ้นของกำไรหรือยอดขายและการลดลงของต้นทุน เป็นต้น

2) มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ข้อมูลจริงจากลูกค้าจะช่วยให้ องค์กรสามารถปรับกลยุทธ์ในการทำงานให้เท่าทันคู่แข่ง ปัจจุบันทุก ๆ องค์กรจะให้ความสำคัญกับ ลูกค้าและสอบถามความต้องการจากลูกค้าจริง เห็นได้จากการวางแผนระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management) เพื่อให้องค์กรเข้าถึงลูกค้ามากขึ้น โดยจะเน้นไปที่การสร้างความพึงพอใจในการให้บริการไม่ว่าจะเป็นคุณภาพสินค้าที่ได้มาตรฐาน เวลาที่รวดเร็วราคา สินค้าที่เหมาะสม กลยุทธ์รักษาลูกค้าเดิมและหาลูกค้าใหม่ เป็นต้น ตัวชี้วัด (KPI) มุมมองด้านลูกค้า เช่น ส่วนแบ่งตลาด การรักษาลูกค้าเก่า ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ การเพิ่มขึ้นของลูกค้านใหม่ เป็นต้น

3) มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) คือ การบริหารจัดการภายในองค์กร จะต้องมีการกระบวนการที่ดีในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรและ พนักงานในองค์กรและลูกค้า เพื่อจะสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรมากขึ้น ตัวชี้วัด (KPI) ด้านมุมมองด้านกระบวนการภายใน เช่น การเก็บรักษา และวงจรเวลา (Cycle Time) ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กร และกระบวนการขนส่งภายใน เป็นต้น

4) มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองของการพัฒนาในอนาคต มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาจะประกอบด้วย ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ความสามารถของบุคลากรที่เพียงพอ (Skill) การพัฒนาทักษะอัตรา การลาออกของบุคลากร (Turnover) ทักษะคติและความพึงพอใจของบุคลากร (Attitude and Employee Satisfaction)

เอกวินิต พรหมรักษา (2555) กล่าวว่า การจัดทำ Balance Scorecard มีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ประกอบด้วย

1) ขั้นการวิเคราะห์องค์กร เพื่อให้รู้สถานะพื้นฐานขององค์กร คือ การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT

2) ขั้นการพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้บริหารองค์กรจะมีส่วนสำคัญและเป็นส่วนหลักในการ กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ขององค์กร วิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้มาจะมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ของผู้บริหาร ความสามารถ และความรู้

3) ขั้นการกำหนดมุมมอง (Perspective) การกำหนดมุมมองการประเมินผลองค์กร และการ สร้างตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร มีความสำคัญ และอาจจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของกิจการ

4) ขั้นการวัตถุประสงค์ (Objective) และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy) เพื่อให้องค์กร บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมีมุมมองหลักต่าง ๆ ของ BSC ดังกล่าวคือ มุมมองด้านการเงิน มุมมอง ด้านลูกค้า มุมมอง ด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา

5) ขั้นการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และวัตถุประสงค์ด้านต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์หรือไม่ เพื่อนำมาสร้างเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategy Map)

6) ขั้นการกำหนดตัวชี้วัด KPIs และเป้าหมาย (Target) สำหรับแต่ละมุมมอง และ เรียงลำดับความสำคัญ

7) ขั้นการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan)

โกศล ดีธรรม (2547) กล่าวว่า การประเมินองค์กรแบบสมดุล (Balanced Scorecard) ทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรดังนี้ ภายในองค์กรเกิดความร่วมมือและประสานงานกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและทีมงานแต่ละฝ่ายรวมทั้งความมีส่วนร่วม จากพนักงานทุกระดับ องค์กรได้มีการเปิดเผยข้อมูลภายในองค์กรให้รับรู้อย่างโปร่งใส และเกิดการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรทำให้พนักงานทุกระดับทราบถึงแผนพัฒนาองค์กร

दनัย เทียนพุม (2548) กล่าวว่า นิยามของ Balanced Scorecard หรือ BSC ว่าเป็นการนำความสมดุลเข้าสู่ระบบธุรกิจซึ่งหมายถึงการสร้างกลยุทธ์มิติใหม่ในวัฏจักรธุรกิจโดยให้คิดกลยุทธ์ด้านลูกค้า ด้านการเงิน ด้านการเรียนรู้กับนวัตกรรม และด้านกระบวนการภายใน

จิรประภา อัครบวร (2549) กล่าวว่า Balanced Scorecard ไว้วานนอกจากจะเป็นการบริหารเชิงวัตถุประสงค์ (Management by Objective: MBO) ที่หัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำการตกลงกันก่อนว่า เป้าหมายการทำงานจะมีอะไรบ้างเพื่อให้สัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) ร่วมกันแล้วการบริหารตามแนวคิดแบบ Balanced Scorecard ยังเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการคิดวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้กับองค์กรโดยมีตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator: KPI) เป็นตัวช่วยในการติดตามผลซึ่งการจัดทำ KPI นั้นต้องมีความสมดุลทั้ง KPI ด้านการเงิน (Financial Perspective) และด้านที่ไม่ใช่การเงิน (Non Financial Perspective) สมดุลทั้งเป้าหมายระยะสั้น (Short-term Goal) และระยะยาว (Long Term Goal) สมดุลทั้งผลงาน (Lagging Indicator) และเหตุที่ทำให้เกิดผลงาน (Leading Indicator)

จากที่นักวิชาการข้างต้นได้กล่าวไว้ได้สรุปความหมายของ Balance Scorecard คือ Balance Scorecard เป็นเครื่องมือการจัดการที่ช่วยในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่องค์กรวางแผนไว้เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติจริงและใช้ควบคุมการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร รวมไปถึง การวัดผลประเมินผลด้วย โดย Balance Scorecard จะให้ความสำคัญใน 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการ และ มุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งนี้ การวัดผล การดำเนินการจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างตัวชี้วัดกับมุมมองของทั้ง 4 ด้าน

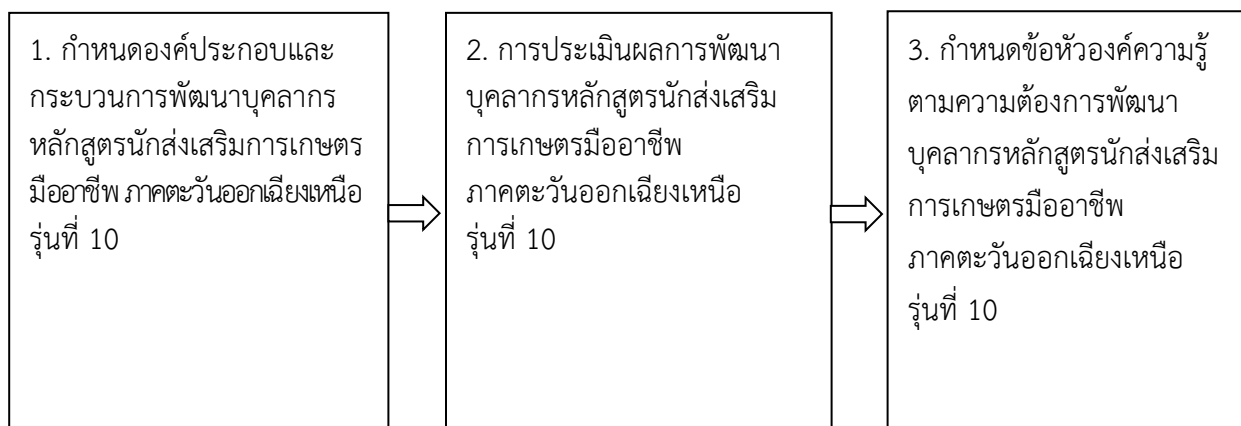
3.3 ประโยชน์ที่ได้จากการนำ Balanced Scorecard ไปใช้

สำหรับการนำ Balance Scorecard ไปปฏิบัติบางองค์กรอาจจะใช้ Balance Scorecard เป็นเครื่องมือในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่บางองค์กรก็สามารถนำ Balance Scorecard ไปประยุกต์ใช้ในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2546) กล่าวว่า ประโยชน์ของ Balance Scorecard ดังนี้

- 1) ช่วยให้ผลการดำเนินงานขององค์กรดีขึ้น
 - 2) บุคลากรทั้งองค์กรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้นและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ
 - 3) ช่วยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมขององค์กรโดยอาศัยการกำหนด ตัวชี้วัดและเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่
 - 4) ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2551) กล่าวว่า ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการใช้ Balanced Scorecard ทำให้ทุกส่วนในองค์กรปฏิบัติงานได้สอดคล้องกันตามแผน และช่วยให้องค์กร มองเห็นวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น การใช้ Balanced Scorecard เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานทุกส่วนทั้งองค์กร เป็นการรวมแผนกลยุทธ์ของทุกหน่วยงานเข้ามาไว้ด้วยกันทำให้แผนกลยุทธ์ทั้งหมดมีความสอดคล้องกันและจะทำให้ให้มีการจัดแบ่งงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับแต่ละกิจกรรมได้อย่างชัดเจนเหมาะสม และยังสามารถนำมาวัดผลได้ทั้งลักษณะเป็นกลุ่มและตัวบุคคล

๔. กรอบแนวคิด



บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการ

การศึกษาการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

๑. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑.๑ การประเมินผลต่อเนื้อหาหลังดำเนินการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ เพื่อนำมาสู่การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

๑.๒ จัดทำแบบการประเมินผลหลังดำเนินการ (ประเมิน ๑๘๐ องศา) โดยจัดทำเป็นแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์เพื่อส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

๒. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน ๙๘ คน ประกอบด้วย ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน และผู้บังคับบัญชา จำนวน ๔๓ คน

๓. เครื่องมือและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผล การถ่ายทอดองค์ความรู้ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรม โดยให้แสดงความคิดเห็นในแบบประเมิน (แบบสอบถามผ่านออนไลน์) ภายหลังสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมไปแล้ว ๖ เดือน

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการนำแบบประเมินที่ได้จากกลุ่มประชากร ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Excel คำนวณหาแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๕. การกำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ในการประเมินความคิดเห็น ได้กำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

ความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด	กำหนดค่าคะแนน ๑ คะแนน
ความคิดเห็นในระดับน้อย	กำหนดค่าคะแนน ๒ คะแนน
ความคิดเห็นในระดับปานกลาง	กำหนดค่าคะแนน ๓ คะแนน
ความคิดเห็นในระดับมาก	กำหนดค่าคะแนน ๔ คะแนน
ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด	กำหนดค่าคะแนน ๕ คะแนน

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ใช้หลักเกณฑ์ตามการคำนวณช่วงคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \text{พิสัย/ จำนวนระดับ} \\
 &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับ} \\
 &= (๕ - ๑) / ๕ \\
 &= ๐.๘๐
 \end{aligned}$$

การแปลผลการประเมินใช้เกณฑ์ช่วงคะแนน ดังนี้

ช่วงคะแนน ๑.๐๑ – ๑.๘๐ มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
 ช่วงคะแนน ๑.๘๑ – ๒.๖๐ มีความคิดเห็นในระดับน้อย
 ช่วงคะแนน ๒.๖๑ – ๓.๔๐ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
 ช่วงคะแนน ๓.๔๑ – ๔.๒๐ มีความคิดเห็นในระดับมาก
 ช่วงคะแนน ๔.๒๑ – ๕.๐๐ มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๑. ผลการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๑.๑ เพศ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบประเมิน จำนวน ๕๕ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑ เพศหญิง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๙ รายละเอียดตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ จำนวนผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามเพศ

N = ๕๕		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๑๗	๓๐.๙๑
หญิง	๓๘	๖๙.๐๙

๑.๑.๒ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้วิชาการทำสื่อประชาสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๘ รองลงมาคือ เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ การพัฒนาบุคลากร AI และกับการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ การพูดและเทคนิคการนำเสนอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ และความรู้ด้านอารักขาพืช มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ การติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ มีเพียง ๑ วิชา ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

N = ๕๕

หัวข้อวิชา	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๑. การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร	๒๕ ๔๕.๔๕	๓๐ ๕๔.๕๕	- -	- -	- -	๔.๔๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. วิทยาการผลิตพืชกับการ ทำงานส่งเสริมการเกษตร	๒๓ ๔๑.๘๒	๓๑ ๕๖.๓๖	๑ ๑.๘๒	- -	- -	๔.๔๐	๐.๕๓	มากที่สุด
๓. เครื่องมือในการทำงาน ส่งเสริมการเกษตร	๓๑ ๕๖.๓๖	๒๓ ๔๑.๘๒	๑ ๑.๘๒	- -	- -	๔.๕๕	๐.๕๓	มากที่สุด
๔. เทคนิคการเป็นวิทยากร กระบวนการ	๒๖ ๔๗.๒๗	๒๖ ๔๗.๒๗	๒ ๓.๖๔	๑ ๑.๘๒	- -	๔.๔๐	๐.๖๕	มากที่สุด
๕. การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการ วิเคราะห์ชุมชน	๑๗ ๓๐.๙๑	๓๓ ๖๐.๐๐	๔ ๗.๒๗	๑ ๑.๘๒	- -	๔.๒๐	๐.๖๔	มาก
๖. ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ พื้นที่ชุมชน	๑๗ ๓๐.๙๑	๓๓ ๖๐.๐๐	๔ ๗.๒๗	๑ ๑.๘๒	- -	๔.๓๖	๐.๖๔	มากที่สุด
๗. การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตรระดับชุมชน ด้วย เทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix	๒๑ ๓๘.๑๘	๓๐ ๕๔.๕๕	๓ ๕.๔๕	๑ ๑.๘๒	- -	๔.๒๙	๐.๖๕	มากที่สุด
๘. การทำสื่อประชาสัมพันธ์	๓๒ ๕๘.๑๘	๒๓ ๔๑.๘๒	- -	- -	- -	๔.๕๘	๐.๔๙	มากที่สุด
๙. การพูดและเทคนิคการ นำเสนอ	๒๖ ๔๗.๒๗	๒๗ ๔๙.๐๙	๑ ๑.๘๒	๑ ๑.๘๒	- -	๔.๔๒	๐.๖๒	มากที่สุด
๑๐. ความรู้ด้านอารักขาพืช	๒๕ ๔๕.๔๕	๒๗ ๔๙.๐๙	๓ ๕.๔๕	- -	- -	๔.๔๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๑. การพัฒนาบุคลากรภาพ	๑๒ ๒๔.๔๙	๓๕ ๗๑.๔๓	๒ ๔.๐๘	- -	- -	๔.๔๔	๐.๕๖	มากที่สุด

หัวข้อวิชา	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๑๒. AI กับการพัฒนางาน	๒๖	๒๗	๒	-	-	๔.๔๔	๐.๕๖	มากที่สุด
ส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ	๔๗.๒๗	๔๙.๐๙	๓.๖๔	-	-			
๑๓. การติดตามและ	๒๑	๓๑	๓	-	-	๔.๓๓	๐.๕๗	มากที่สุด
ประเมินผลโครงการเพื่อการ	๓๘.๑๘	๕๖.๓๖	๕.๔๕	-	-			
พัฒนางานส่งเสริม								
การเกษตรมืออาชีพ								
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๔๐	๐.๕๘	มากที่สุด

๑.๑.๓ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการขยายผลองค์ความรู้

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงความคิดเห็นต่อการขยายผลองค์ความรู้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ นำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการขยายผลองค์ความรู้

N = ๕๕

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๑. นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร	๒๐	๓๒	๒	๑	-	๔.๒๙	๐.๖๒	มากที่สุด
	๓๖.๓๖	๕๘.๑๘	๓.๖๔	๑.๘๒	-			
๒. นำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๒๓	๒๗	๔	๑	-	๔.๓๑	๐.๖๘	มากที่สุด
				-	-			
๓. นำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงาน	๓๑	๒๑	๒	๑	-	๔.๔๙	๐.๖๖	มากที่สุด
	๕๖.๓๖	๓๘.๑๘	๓.๖๔	๑.๘๒	-			
๔. สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้	๒๒	๓๐	๒	๑	-	๔.๓๓	๐.๖๓	มากที่สุด
	๔๐	๕๔.๕๕	๓.๖๔	๑.๘๒	-			
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๓๕	๐.๖๕	มากที่สุด

๑.๑.๔ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔ เห็นว่าคุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖ รายละเอียดตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๔ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มาก	๔๕	๑๐๐.๐๐
คุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง	-	-
ค่าน้อยและเป็นประโยชน์น้อย	-	-

๑.๑.๕ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ๑) การออกแบบบรรจุภัณฑ์และแบบผลิตภัณฑ์ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละผลิตภัณฑ์
- ๒) การตลาดสินค้าเกษตร
- ๓) กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระเบียบที่ใช้ในงานสารบรรณ
- ๔) เทคนิคการเขียนโครงการอย่างมืออาชีพ
- ๕) การปรับตัวด้านการเกษตร กับการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ
- ๖) การฝึกปฏิบัติการขยายพันธุ์พืช
- ๗) การใช้เทคโนโลยี AI ประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
- ๘) การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน เช่น tiktok การทำสื่อ เว็บไซต์
- ๙) ทักษะภาษาที่จำเป็นในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร, การใช้ภาษาเชิงบวก

ในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

- ๑๐) การจัดกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร
- ๑๑) การเป็นพิธีกร

๑.๑.๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ให้มีการจัดอบรมแบบเผชิญหน้าตลอดหลักสูตร และควรดำเนินการอบรมต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้อบรมมีสมาธิและความสนใจในการอบรม

๒) ให้เพิ่มระยะเวลาสำหรับแต่ละวิชา เพราะระยะเวลาสำหรับการอบรมค่อนข้างจำกัด

๓) โดยรวมถือว่าเป็นหลักสูตรที่ดี และคุ้มค่ามากที่ได้เข้าร่วมอบรม จะพัฒนาบุคลิกภาพ และทักษะตนเอง ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๔) ขอบคุณผู้จัด พี่เลี้ยง และวิทยากร ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคน

๒. ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา

๒.๑.๑ เพศ

ผู้บังคับบัญชาที่ตอบแบบประเมิน จำนวน ๔๓ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๖ เพศหญิง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๔ รายละเอียดตามตารางที่ ๕

ตารางที่ ๕ จำนวนผู้ตอบแบบประเมินจำแนกตามเพศ

N = ๔๓		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	๒๒	๕๑.๑๖
หญิง	๒๑	๔๘.๘๔

๒.๑.๒ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการนำองค์ความรู้ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้การพูดและเทคนิคการนำเสนอ และการพัฒนาบุคลิกภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ รองลงมาคือ การปรับกระบวนการทำงานส่งเสริมการเกษตร และการทำสื่อประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ ความรู้ด้านอารักขาพืช และการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ และ AI กับพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ มีเพียง ๑ วิชา ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙ ตามลำดับรายละเอียดตามตารางที่ ๖

ตารางที่ ๖ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

หัวข้อวิชา	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๑. การปรับกระบวนการทำงานส่งเสริมการเกษตร	๒๑ ๔๕.๔๕	๒๐ ๔๔.๕๕	๒ -	- -	- -	๔.๔๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร	๑๘ ๔๑.๘๖	๒๑ ๔๘.๘๔	๔ ๙.๓๐	- -	- -	๔.๓๓	๐.๖๔	มากที่สุด

หัวข้อวิชา	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๓. เครื่องมือในการทำงาน ส่งเสริมการเกษตร	๑๖ ๓๗.๒๑	๒๔ ๕๕.๘๑	๓ ๖.๙๘	- -	- -	๔.๓๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. เทคนิคการเป็นวิทยากร กระบวนการ	๒๑ ๔๘.๘๔	๑๗ ๓๙.๕๓	๕ ๑๑.๖๓	- -	- -	๔.๓๗	๐.๖๙	มากที่สุด
๕. การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน	๑๓ ๓๐.๒๓	๒๑ ๔๘.๘๔	๙ ๒๐.๙๓	- -	- -	๔.๐๙	๐.๗๒	มาก
๖. ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ พื้นที่ชุมชน	๒๐ ๔๖.๕๑	๑๖ ๓๗.๒๑	๗ ๑๖.๒๘	- -	- -	๔.๓๐	๐.๗๔	มากที่สุด
๗. การจัดทำแผนพัฒนา การเกษตรระดับชุมชน ด้วย เทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix	๑๖ ๓๗.๒๑	๒๐ ๔๖.๕๑	๗ ๑๖.๒๘	- -	- -	๔.๒๑	๐.๗๑	มากที่สุด
๘. การทำสื่อประชาสัมพันธ์	๒๔ ๕๕.๘๑	๑๔ ๓๒.๕๖	๕ ๑๑.๖๓	- -	- -	๔.๔๔	๐.๗๐	มากที่สุด
๙. การพูดและเทคนิคการ นำเสนอ	๒๒ ๕๑.๑๖	๑๙ ๔๔.๑๙	๒ ๔.๖๕	- -	- -	๔.๔๗	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๐. ความรู้ด้านอารักขาพืช	๒๒ ๕๑.๑๖	๑๖ ๓๗.๒๑	๕ ๑๑.๖๓	- -	- -	๔.๔๐	๐.๖๙	มากที่สุด
๑๑. การพัฒนาบุคลากร	๒๓ ๕๓.๔๙	๑๗ ๓๙.๕๓	๓ ๖.๙๘	- -	- -	๔.๔๗	๐.๖๓	มากที่สุด
๑๒. AI กับการพัฒนางาน ส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ	๒๐ ๔๖.๕๑	๑๙ ๔๔.๑๙	๔ ๙.๓๐	- -	- -	๔.๓๗	๐.๖๖	มากที่สุด
๑๓. การติดตามและประเมินผล โครงการเพื่อพัฒนางาน ส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ	๒๐ ๔๖.๕๑	๒๐ ๔๖.๕๑	๓ ๖.๙๘	- -	- -	๔.๔๐	๐.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๓๕	๐.๖๖	มากที่สุด

๒.๑.๓ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อการขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มากที่สุด มี ค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

N = ๔๓

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
๑. การนำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร	๒๒ ๕๑.๑๖	๑๘ ๔๑.๘๖	๓ ๖.๙๘	- -	- -	๔.๔๔	๐.๖๓	มากที่สุด
๒. การนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๒๐ ๔๖.๕๑	๑๙ ๔๔.๑๙	๔ ๙.๓๐	- -	- -	๔.๓๗	๐.๖๖	มากที่สุด
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๔๑	๐.๖๔	มากที่สุด

๒.๑.๔ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้

ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้เทคโนโลยีด้านการเกษตรและการประยุกต์ใช้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้

N = ๔๓

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้	๒๔ ๕๕.๘๑	๑๗ ๓๙.๕๓	๒ ๔.๖๕	- -	- -	๔.๕๑	๐.๕๙	มากที่สุด

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
มีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงาน	๒๒ ๕๑.๑๖	๑๙ ๔๔.๑๙	๒ ๔.๖๕	-	-	๔.๔๗	๐.๕๙	มากที่สุด
แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาในการปฏิบัติงาน	๒๕ ๕๘.๑๔	๑๖ ๓๗.๒๑	๒ ๔.๖๕	-	-	๔.๕๓	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๕๐	๐.๕๙	มากที่สุด

๒.๑.๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด

ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ มีความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด

N = ๔๓

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น						S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$		
มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๒๒ ๕๑.๑๖	๑๙ ๔๔.๑๙	๒ ๔.๖๕	-	-	๔.๔๗	๐.๕๙	มากที่สุด
มีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน	๒๕ ๕๘.๑๔	๑๖ ๓๗.๒๑	๒ ๔.๖๕	-	-	๔.๕๓	๐.๕๙	มากที่สุด
มีความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงและพัฒนางาน	๒๕ ๕๘.๑๔	๑๖ ๓๗.๒๑	๒ ๔.๖๕	-	-	๔.๕๑	๐.๖๓	มากที่สุด
ภาพรวมเฉลี่ย						๔.๕๐	๐.๖๐	มากที่สุด

๒.๑.๖ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
 ผู้บังคับบัญชามีความเห็นหลักสูตรฝึกอบรมคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการ
 ปฏิบัติงาน พบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากที่สุด จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๗
 เห็นว่าคุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๓ รายละเอียดตามตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

N = ๔๓

ประเด็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มาก	๓๘	๘๘.๓๗
คุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง	๕	๑๑.๖๓
ค่าน้อยและเป็นประโยชน์น้อย	-	-

๒.๑.๗ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ๑) ปลูกฝังการรักษสถาบัน รักษองค์กร, วัฒนธรรมองค์กรกรมส่งเสริมการเกษตร
- ๒) การประสานงาน การบูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของการทำงาน
- ๓) กฎระเบียบ กฟ.ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร
- ๔) สมรรถนะด้านต่าง ๆ ของ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ
- ๕) Climate change/การโคชชิงและการสร้างแรงบันดาลใจ
- ๖) Design Thinking/Innovation Thinking การบูรณาการสื่อเพื่อการส่งเสริมการเกษตร
- ๗) แนวทางการเขียนโครงการตามยุทธศาสตร์และนโยบาย
- ๘) ดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง, กลยุทธ์การตลาด
- ๙) การใช้แอปพลิเคชันหรือข้อมูล เพื่อการคาดการณ์สภาวะอากาศที่เปลี่ยนแปลง

เพื่อรับมือภัยพิบัติ

- ๑๐) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของอากาศ สังคม เทคโนโลยี
- ๑๑) เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร

๒.๑.๘ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ๑) ลดจำนวนครั้งในการเข้าฝึกอบรม และเพิ่มจำนวนวันในรอบนั้น ๆ เพราะบางพื้นที่
 ต้องเดินทางไกล

บทที่ ๕

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ ๑๐ ดังนี้

๑. สรุปผลอภิปรายผล

๑.๑ การศึกษารอบแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นมากในทุกหน่วยงาน เพราะ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและการพัฒนาบุคลากรจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ วิธีการในการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร การประเมินผลโครงการ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือการจัดการที่ช่วยในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่องค์กรวางแผนไว้เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติจริงและใช้ควบคุมการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร รวมไปถึง การวัดผลประเมินผลด้วย โดย Balance Scorecard จะให้ความสำคัญใน ๔ มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการ และมุมมองด้านการเรียนรู้และพัฒนา ทั้งนี้ การวัดผล การดำเนินการจะต้องมีความสมดุลกันระหว่างตัวชี้วัดกับมุมมองของทั้ง ๔ ด้าน

๑.๒ ผลการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๒.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ตอบแบบประเมินจำนวน ๕๕ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑ เพศหญิง จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๐๙

๑.๒.๒ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้วิชาการทำสื่อประชาสัมพันธ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๘ รองลงมาคือ เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๕ การพัฒนาบุคลากรภาพ AI และกับการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ การพูดและเทคนิคการนำเสนอ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ และความรู้ด้านอารักขาพืช มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ การติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ มีเพียง ๑ วิชา ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๐

๑.๒.๓ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการขยายผลองค์ความรู้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ นำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙

๑.๒.๔ ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากมากที่สุด จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๔ เห็นว่า คุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๖

๑.๓ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

๑.๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ตอบแบบประเมิน จำนวน ๔๓ คน พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๑๖ เพศหญิง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๘๔

๑.๓.๒ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการนำองค์ความรู้ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๕ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้เข้าอบรมนำองค์ความรู้การพูดและเทคนิคการนำเสนอ และการพัฒนาบุคลิกภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ รองลงมาคือ การปรับกระบวนการทำงานส่งเสริมการเกษตร และการทำสื่อประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ ความรู้ด้านอารักขาพืช และการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อการพัฒนาส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ และ AI กับการพัฒนาส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗ วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๐ การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix มีค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ มีเพียง ๑ วิชา ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก คือ การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๙

๑.๓.๓ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการขยายผลองค์ความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๑ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๓๗

๑.๓.๔ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗

๑.๓.๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีพฤติกรรมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังจากการฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ มากเพียงใด พบว่า ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ เมื่อจำแนกตามประเด็นต่าง ๆ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ มีความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ๔.๔๗

๑.๓.๖ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาต่อความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพบว่า เห็นว่าคุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มากมากที่สุด จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๗ เห็นว่าคุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๓

๒. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาข้างต้น มีข้อเสนอแนะต่อหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

๒.๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๒.๑.๑ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- ๑) การออกแบบบรรจุภัณฑ์และแบบผลิตภัณฑ์ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับแต่ละผลิตภัณฑ์
- ๒) การตลาดสินค้าเกษตร
- ๓) กฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ระเบียบที่ใช้ในงานสารบรรณ
- ๔) เทคนิคการเขียนโครงการอย่างมืออาชีพ
- ๕) การปรับตัวด้านการเกษตร กับการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ
- ๖) การฝึกปฏิบัติการขยายพันธุ์พืช
- ๗) การใช้เทคโนโลยี AI ประยุกต์ใช้ในงานส่งเสริมการเกษตร
- ๘) การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมการเกษตรในยุคปัจจุบัน เช่น tiktok การทำสื่อ

เว็บไซต์

๙) ทักษะภาษาที่จำเป็นในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร, การใช้ภาษาเชิงบวกในงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร

๑๐) การจัดการกระบวนการโรงเรียนเกษตรกร

๑๑) การเป็นพิธีกร

๒.๑.๒ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ให้มีการจัดอบรมแบบเผชิญหน้าตลอดหลักสูตร และควรดำเนินการอบรมต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้อบรมมีสมาธิและความสนใจในการอบรม

๒) ให้เพิ่มระยะเวลาสำหรับแต่ละวิชา เพราะระยะเวลาสำหรับการอบรมค่อนข้างจำกัด

๓) โดยรวมถือว่าเป็นหลักสูตรที่ดี และคุ้มค่ามากที่ได้เข้าร่วมอบรม จะพัฒนาบุคลิกภาพและทักษะตนเอง ให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๔) ขอขอบคุณผู้จัด พี่เลี้ยง และวิทยากร ตลอดจนเพื่อน ๆ ทุกคน

๒.๒ ผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๑ หัวข้อ/วิชา ที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑) ปลูกฝังการรักสถาบัน รักองค์กร, วัฒนธรรมองค์กรกรมส่งเสริมการเกษตร

๒) การประสานงาน การบูรณาการงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของการทำงาน

- ๓) กฎระเบียบ กพ. ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมการเกษตร
- ๔) สมรรถนะด้านต่าง ๆ ของ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ
- ๕) Climate chang/การโคชชิงและการสร้างแรงบันดาลใจ
- ๖) Design Thinking/Innovation Thinking การบูรณาการสื่อเพื่อการส่งเสริมการเกษตร
- ๗) แนวทางการเขียนโครงการตามยุทธศาสตร์และนโยบาย
- ๘) ดิจิทัลมาร์เก็ตติ้ง, กลยุทธ์การตลาด
- ๙) การใช้แอปพลิเคชันหรือข้อมูล เพื่อการคาดการณ์สภาวะอากาศที่เปลี่ยนแปลง

เพื่อรับมือภัยพิบัติ

- ๑๐) การปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของอากาศ สังคม เทคโนโลยี
- ๑๑) เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร

๒.๒.๘ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- ๑) ลดจำนวนครั้งในการเข้าฝึกอบรม และเพิ่มจำนวนวันในรอบนั้น ๆ เพราะบาง

พื้นที่ต้องเดินทางไกล

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ แสนสุภา และ นเรศ กันธะวงค์. ๒๕๖๔. “การจัดการตนเอง ทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน”. วารสาร ศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มทร. พระนคร. ปีที่ ๑. (ฉบับที่ ๑). มกราคม - มิถุนายน.
- โกศล ดีธรรม. ๒๕๔๗. เครื่องมือนักบริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดียบุ๊คส์.
- กัญญามน อินทว่าง. ๒๕๕๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาองค์การ. สืบค้น ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙. จาก <http://thaihealth.or.th/partner/blog/๒๓๐๕๖>.
- จิรประภา อัครบวร. ๒๕๔๙. สร้างคนสร้างผลงาน. [จุลสาร]. กรุงเทพฯ.
- จักรกฤษณ์ สุจิตธรรม. ๒๕๕๙. การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการการกีฬาของประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. ๒๕๔๔. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. ๒๕๕๑. ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการใช้ Balanced Scorecard. สืบค้น ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙. จาก <http://bananachak.blogspot.com>.
- ณัฐพงษ์ หงส์สุภาพ. ๒๕๕๗. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ดนัย เทียนพุฒ. ๒๕๔๘. ๔ กลยุทธ์ขั้นสูง Balanced Scorecard. กรุงเทพฯ. (อัดสำเนา)
- ธงชัย สันติวงษ์. ๒๕๓๙. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ ๘). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. ๒๕๓๕. การพัฒนาบุคคลในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานี ก่อบุญ. ๒๕๖๖. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์ออมทรัพย์. วารสารมหาจุฬานาครธรรม. ปีที่ ๑๐. (ฉบับที่ ๑๒). ธันวาคม.
- นภดล ร่มโพธิ์ และมนวิภา ผดุงสิทธิ์. ๒๕๕๒. เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร. กรุงเทพมหานคร : อีเมจิเนียร์.
- นันทพร สุนสาระพันธ์. ๒๕๕๘. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม. สืบค้น ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙. จาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_std/Masters/ฟสส.
- ผลสุ เดชะรินทร์. ๒๕๔๖. Balanced Scorecard: รู้ลึกในการปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ ๓). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา สุริยะพงศ์ไชย. ๒๕๖๔. ความต้องการพัฒนาตนเองพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ๒๕๔๑. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำราสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. ๒๕๔๖. BSC และKPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. ใน พิมพ์พร อักษร สวรรค์ (บก.). กรุงเทพฯ : แปซิฟิค.

- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. ๒๕๖๐. **ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สร้อยสิน แก้วหนู. ๒๕๕๕. **ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุนิษา กลึงพงษ์. ๒๕๕๖. **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาคม บุญเกิด. ๒๕๕๖. **ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษากองบังคับการตำรวจนครบาล ๖**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.
- เอกชัย บุญอาจ. ๒๕๕๓. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้น ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙.
จาก <https://sites.google.com/a/nakhonthai.ac.th/khru-xekchay/>.
- เอกวินิต พรหมรักษา. ๒๕๕๕. **ขั้นตอนการจัดทำ Balance Scorecard**. สืบค้น ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙.
จาก <http://promrucsa-dba๐๔.blogspot.com/๒๐๑๒/๑๐/blueprint-for-change.html>.

ภาคผนวก

แบบประเมินผลการฝึกอบรมแบบ 180 องศา

หลักสูตร นักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10

ประจำปีงบประมาณ 2568

ครั้งที่ 1 วันที่ 5 - 6 กุมภาพันธ์ 2568

ครั้งที่ 2 วันที่ 19 - 21 มีนาคม 2568

ครั้งที่ 3 วันที่ 23 - 25 เมษายน 2568

ครั้งที่ 4 วันที่ 18 - 20 มิถุนายน 2568

ครั้งที่ 5 วันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2568

สำหรับประเมินตนเอง

ชื่อผู้ประเมิน : ลำดับที่ :

ตำแหน่ง : สังกัด :

วันที่กรอกแบบประเมิน :(ส่งภายในวันที่.....)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ติดตามประเมินผลภายหลังการฝึกอบรมในด้านการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผลองค์ความรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ นักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือเขียนข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น จะเก็บรักษาความคิดเห็นของท่านเป็นความลับ และจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เสนอในภาพรวมและดำเนินการรายงานผลให้กรมทราบต่อไป

1. ความคิดเห็นต่อการนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน การขยายผล และการถ่ายทอดองค์ความรู้

ประเด็น/หัวข้อเกี่ยวกับการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
1) การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
2) วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
3) เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
4) เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ					
5) การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน					
6) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน					
7) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix					
8) การทำสื่อประชาสัมพันธ์					
9) การพูดและเทคนิคการนำเสนอ					
10) ความรู้ด้านอารักขาพืช					
11) การพัฒนาบุคลากร					
12) AI กับการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ					
13) การติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อการพัฒนาส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ					
1.2 การขยายผลองค์ความรู้					
1) นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร					
2) มีการนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน					
3) มีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงาน					
1.3 การถ่ายทอดองค์ความรู้					
1) สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้					

2. การเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนี้คุ้มค่า เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือไม่



ไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์



ค่าน้อยและเป็นประโยชน์น้อย



ค่านปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง



ค่ามากและเป็นประโยชน์มาก

3. หัวข้อ/วิชา ที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10

4. ข้อเสนอแนะ

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



กรุณาส่งแบบประเมินผลโดยสแกน OR Code ด้านล่าง

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรยาพนธ์ พรหมนิล

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทร. 061-0924563

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบประเมินทุกท่านในการตอบแบบประเมินผลในครั้งนี้

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

แบบประเมินผลการฝึกอบรมแบบ 180 องศา

หลักสูตร นักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10

ประจำปีงบประมาณ 2568

ครั้งที่ 1 วันที่ 5 - 6 กุมภาพันธ์ 2568

ครั้งที่ 2 วันที่ 19 - 21 มีนาคม 2568

ครั้งที่ 3 วันที่ 23 - 25 เมษายน 2568

ครั้งที่ 4 วันที่ 18 - 20 มิถุนายน 2568

ครั้งที่ 5 วันที่ 7 - 8 สิงหาคม 2568

สำหรับผู้บังคับบัญชา

ชื่อผู้ถูกประเมิน : ลำดับที่ :

ตำแหน่ง : สังกัด :

วันที่กรอกแบบประเมิน :(ส่งภายในวันที่.....)

คำชี้แจง

1. ตามที่ท่านได้ส่งเจ้าหน้าที่ในสังกัด เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10 จัดโดย สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นการติดตาม ประเมินผลภายหลังการฝึกอบรม จึงขอความร่วมมือท่านประเมินเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฝึกอบรมและกลับมาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง แล้วระยะหนึ่งในด้าน 1) การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน 2) การขยายผลองค์ความรู้ 3) การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้

2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือเขียนข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ 4 จังหวัดขอนแก่น จะเก็บรักษาความคิดเห็นของท่านเป็นความลับ และจะนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์เสนอในภาพรวมและดำเนินการรายงานผลให้กรมทราบต่อไป

1. ท่านพบเห็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมภายหลังเข้ารับการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

ประเด็น/หัวข้อเกี่ยวกับการประเมิน	ระดับการเปลี่ยนแปลง				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.1 การนำองค์ความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
1) การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
2) วิทยาการผลิตพืชกับการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
3) เครื่องมือในการทำงานส่งเสริมการเกษตร					
4) เทคนิคการเป็นวิทยากรกระบวนการ					
5) การวิเคราะห์ชุมชนด้วย AIC และเครื่องมือในการวิเคราะห์ชุมชน					
6) ฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชน					
7) การจัดทำแผนพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis & TOWS Matrix					
8) การทำสื่อประชาสัมพันธ์					
9) การพูดและเทคนิคการนำเสนอ					
10) ความรู้ด้านอารักขาพืช					
11) การพัฒนาบุคลากร					
12) AI กับการพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ					
13) การติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อพัฒนางานส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ					
1.2 การขยายผลองค์ความรู้					
1) นำความรู้ไปขยายผลสู่เกษตรกร					
2) มีการนำความรู้ไปขยายผลสู่ผู้ปฏิบัติงาน/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน					
1.3 การถ่ายทอดองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้					
1) สามารถส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้					
2) มีการนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาในปฏิบัติงาน					
3) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาในการปฏิบัติงาน					

2. ท่านเห็นว่าการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรนี้คุ้มค่า เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมหรือไม่



ไม่คุ้มค่า ไม่เกิดประโยชน์



คุ้มค่าเล็กน้อยและเป็นประโยชน์น้อย



คุ้มค่าปานกลางและเป็นประโยชน์ปานกลาง



คุ้มค่ามากและเป็นประโยชน์มาก

3. หัวข้อ/วิชา ที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตรนักส่งเสริมการเกษตรมืออาชีพ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รุ่นที่ 10

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....



กรุณาส่งแบบประเมินผลโดยสแกน QR Code ด้านล่าง

ผู้ประสานงาน นางสาวจรรยาภรณ์ พรหมนิล

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ โทร. 061-0924563

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบประเมินทุกท่านในการตอบแบบประเมินผลในครั้งนี้

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรที่ ๔ จังหวัดขอนแก่น

