



การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ

อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

โดย

นางสาววรรณสิรี ชูระแพง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์
สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน
ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE DEVELOPMENT OF TRAINING ACTIVITIES USING COLLABORATIVE
LEARNING TECHNIQUE VIA SOCIAL MEDIA FOR BUSINESS FOR PROMOTE
WAREHOUSE KNOWLEDGE AND PARTICIPATION BEHAVIOR OF EMPLOYEE IN
FOOD INDUSTRY BUSINESS ORGANIZATION



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL TECHNOLOGY)

Department of Educational Technology
Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
โดย	วรรณสิริ ชูระแพง
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. เอกนถุน บางท่าไม้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.น้ามนต์ เรืองฤทธิ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกนถุน บางท่าไม้)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวินิต อรรถวุฒิกุล)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ลายเสมา)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณ ยอดสิน)

61257303 : เทคโนโลยีการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : กิจกรรมการฝึกอบรม, เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน, ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ, พฤติกรรมการมีส่วนร่วม

นางสาว วรณศิริ ชูระแพง: การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. เอกนถน บางท่าไม้

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 3) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ กลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 2) แผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 3) ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 4) แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้า เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 5) แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 6) แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้านมีคุณภาพ เท่ากับ 4.51 อยู่ในระดับดีมาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ค่าสถิติ t มีค่า -11.59 ค่า P มีค่า .00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 33.80 อยู่ในระดับดี 4) ผลของความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 มีค่าร้อยละ เท่ากับ 87.42 อยู่ในระดับมาก

61257303 : Major (EDUCATIONAL TECHNOLOGY)

Keyword : TRAINING ACTIVITIES, COLLABORATIVE LEARNING, SOCIAL MEDIA FOR BUSINESS, PARTICIPATION BEHAVIOR

MISS WANNASIRI THURAPAENG : THE DEVELOPMENT OF TRAINING ACTIVITIES USING COLLABORATIVE LEARNING TECHNIQUE VIA SOCIAL MEDIA FOR BUSINESS FOR PROMOTE WAREHOUSE KNOWLEDGE AND PARTICIPATION BEHAVIOR OF EMPLOYEE IN FOOD INDUSTRY BUSINESS ORGANIZATION THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR EKNARIN BANGTHAMAI, Ph.D.

The objectives of this research were: 1) to develop training activities using collaborative learning technique via social media for business, 2) to compare the levels of warehouse knowledge before and after training employees in food industry, 3) to study the levels of employee participation behavior in food industry, and 4) to study the satisfaction of training activities using collaborative learning technique via social online media for business. 30 warehouse staff were used as the group test in this research with volunteer selection. The research tools consisted of 1) Interview form for developing training activities by using collaborative learning techniques through social online systems for business, 2) plans for developing training activities 3) online social system for business (Line for Business), 4) warehouse knowledge assessment form to promote warehousing knowledge of employees in food processing business organizations, 5) participation behavior assessment form to study employee participation behavior in food processing business organizations, and 6) Assessment of satisfaction with training activities using collaborative learning techniques through social media for business that is to promote warehousing knowledge and employee participation behavior in food processing business organizations. The research results found that 1) the results of the development of training activities using collaborative learning technique via social media for business training all 3 areas were an average of 4.51 at very good level, training had an average of 4.22, which was at good level, collaborative learning had an average of 4.55, which was at very good level, and warehouse knowledge had an average of 4.75, which was in very good level. 2) The comparison of the levels of warehouse knowledge before and after training of employee in food industry business organization, T-test, was -11.59 p-value were .00 that was less than the statistical significance level of .05. It shows that the results of the warehouse knowledge level test in food industry business organization before and after training were different, and meanwhile, the trained trainees had statistically significantly higher scores at the .05 level. 3) Employee participation behavior in food processing business organizations for 4 weeks, it showed an average of 33.80 participation behavior at a good level. 4) The results of the satisfaction of the training activities using collaborative learning techniques through online social media systems for businesses were averaged 4.37, 87.42%, at a high level.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาและกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.น้ามนต์ เรืองฤทธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เอกนถน บางท่าไม้ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวินิต อรรถวุฒิ กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ลายเสมา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพรณธ์ ยอดสิน ที่ได้ให้ความกรุณาและสละเวลาเพื่อให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ กราบขอบคุณองค์กรรฐกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ที่อนุญาตให้ใช้สื่อที่พัฒนาเพื่อฝึกอบรมพนักงานคลังสินค้า และกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และประเมินความรู้ ความพึงพอใจในเวลาที่กำหนด เพื่อใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกๆ คนในครอบครัวที่อยู่เบื้องหลังในการให้คำแนะนำและสนับสนุนแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่านในการให้กำลังใจและอยู่เคียงข้างเสมอ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

นางสาว วรรณสิริ ฐระแพง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม.....	13
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ.....	50
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน.....	62
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม.....	67
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	79
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	80

3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	80
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
6. การดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	110
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	121
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	131
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	133
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	181
ภาคผนวก ง การสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน.....	228
ภาคผนวก จ แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในแต่ละสัปดาห์.....	253
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการพัฒนาการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร.....	270
รายการอ้างอิง.....	287
ประวัติผู้เขียน.....	301

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม.....	20
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ประเภทของการฝึกอบรม	29
ตารางที่ 3 ตารางสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรม	41
ตารางที่ 4 ตารางสังเคราะห์ประโยชน์ของการฝึกอบรม	48
ตารางที่ 5 ตารางสังเคราะห์ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์	53
ตารางที่ 6 ตารางสังเคราะห์เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์	55
ตารางที่ 7 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน.....	64
ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน	66
ตารางที่ 9 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการมีส่วนร่วม	71
ตารางที่ 10 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม.....	110
ตารางที่ 11 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	112
ตารางที่ 12 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า.....	114
ตารางที่ 13 ตารางสรุปผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของ พนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	116
ตารางที่ 14 ตารางสรุปผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์.....	117
ตารางที่ 15 ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบ สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	118
ตารางที่ 16 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 1	229
ตารางที่ 17 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 2	230

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
แผนภูมิที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมของเป็รื่อง กิจรัตน์ (2536).....	34
แผนภูมิที่ 3 กระบวนการฝึกอบรมของชูชัย สมิทธิไกร (2548).....	36
แผนภูมิที่ 4 กระบวนการฝึกอบรมของสมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)	37
แผนภูมิที่ 5 กระบวนการฝึกอบรมของเพ็ชรี รุปะวิเชตร์ (2554)	38
แผนภูมิที่ 6 กระบวนการฝึกอบรมของสมคิด บางโม (2554).....	39
แผนภูมิที่ 7 กระบวนการฝึกอบรมของณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558).....	40
แผนภูมิที่ 8 กระบวนการฝึกอบรมของผู้วิจัย	44
แผนภูมิที่ 9 แผนการทดลอง One Group Pretest – Posttest Design	81
แผนภูมิที่ 10 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร.....	85
แผนภูมิที่ 11 แสดงขั้นตอนแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	88
แผนภูมิที่ 12 แสดงขั้นตอนการสร้างระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร.....	93
แผนภูมิที่ 13 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	96
แผนภูมิที่ 14 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินพฤติกรรม การมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	99

แผนภูมิที่ 15 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้
เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและ
พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 103



บทที่ 1

บทนำ

ในปี 2564 ประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะด้านสังคมที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพหรือระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยที่พบว่า คนไทยยังมีคุณภาพที่ต่ำกว่าเป้าหมายและไม่มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้ หรือโครงสร้างของการผลิต รวมทั้งการบริหารในอุตสาหกรรมยังมีการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำในเกือบทุกๆ อุตสาหกรรม แต่ยังไม่มีความสอดคล้องกับแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้แรงงานมีผลิตภาพการผลิตต่ำ และยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ทำให้จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและมีการพัฒนาศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย เพื่อให้มีทุนมนุษย์ที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้มีความเหมาะสมในแต่ละวัย เพื่อเป็นการวางรากฐานให้คุณภาพชีวิตในอนาคตดีขึ้น โดยวัยแรงงานควรมีการเน้นให้มีการสร้างความรู้ และทักษะเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพที่มีความสอดคล้องกับตลาดแรงงานตั้งแต่ทักษะพื้นฐานทักษะเฉพาะในอาชีพ ทักษะการเป็นผู้ประกอบการรายใหม่ และทักษะการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งการที่จะส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะที่ใช้ในการประกอบอาชีพให้มีความสอดคล้องกับตลาดแรงงาน จึงควรมีการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) และในทุกวันนี้ในทางอุตสาหกรรมมีการแข่งขันมากขึ้นส่งผลกระทบต่อให้ต้องมีการขับเคลื่อนเพื่อก้าวทันตามยุคสมัยมากยิ่งขึ้น ทำให้ต้องมองไปถึงสิ่งที่ทำให้โครงสร้างของอุตสาหกรรมมีความแข็งแกร่งและสามารถไปถึงจุดหมายได้ นั่นคือ ทรัพยากรบุคคล (Arjinsamajarn, 2007) อ้างอิงใน (กฤตชน วงศ์รัตน์, ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, วิเชียร เกตุสิงห์, and นิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ, 2555) ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เมื่อเทียบกับสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน วัตถุดิบ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการแข่งขัน (ศุภลักษณ์ สวัสดิ์, 2560) สามารถนำทรัพยากรให้มาพัฒนาและมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำกลับมาใช้ได้เสมอ การที่จะเพิ่มมูลค่าทรัพยากรบุคคลนั้นจะต้องทราบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละคนก่อน เพื่อให้สามารถที่จะมีการกำหนดของเขตและทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ แต่ด้วยความหลากหลายของมนุษย์ (พิสมัย ชัยมหา, 2558) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในสิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้ ดังนั้น หากภายในองค์กรมีบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นจะไม่

สามารถเกิดขึ้นได้ (พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) และเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเติบโตขององค์กร และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคใหม่ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรตื่นตัวในการเพิ่มศักยภาพ และช่วยให้เกิดความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีงานทำ และเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติ สามารถที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและประยุกต์ใช้สอดคล้องกับกลยุทธ์ และเติบโตขององค์กรทำให้เสริมสร้างการแข่งขันและการเติบโตขององค์กร โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับวารรัตน์ เขียวไพรี ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตามทิศทาง และกลยุทธ์การพัฒนาประเทศโดยใช้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตามความสนใจของทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์และประเทศเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (วารรัตน์ เขียวไพรี, 2551) ซึ่งการพัฒนาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการออกแบบอย่างเป็นระบบ (Harrison and Kessels, 2004) เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับและทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระหว่างการปฏิบัติงานจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งวิธีการที่ใช้กันในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรม (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) และการมีส่วนร่วมร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ทำให้สอดคล้องกับ ไพโรจน์ ตรีธนากุล ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเน้นในการพัฒนาทักษะในการทำงาน และการฝึกอบรมจะเป็นการดึงเอาความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคคลให้ปรากฏแล้วสามารถที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ (ไพโรจน์ ตรีธนากุล (2541)

การฝึกอบรมถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคล เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่จะต้องมีความประสงค์และแนวคิดที่จะใช้ในการฝึกอบรม (ธีระ กาญจนารักษ์, 2555) และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา จากการประเมินความต้องการและการวิเคราะห์ความต้องการทั้งระดับองค์กร ระดับงาน และระดับบุคคล เพื่อให้สามารถตัดสินใจใช้วิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม (วารรัตน์ เขียวไพรี, 2551) ซึ่งภายในการฝึกอบรมอาจมีกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกันระหว่างการฝึกอบรมที่หลากหลาย ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถเข้าใจในสิ่งต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นและการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะนำมาใช้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ (อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ, 2539) อ่างอิงใน (ปัทมา จันทวิมล, 2556) เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ความเป็นระบบ (กิตติ จันทรา, 2556) ทำให้บุคลากรอยู่ในทิศทางตามที่

ต้องการ องค์กรมีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างวิทยาการที่ทันสมัย ช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร (ธิดาภรณ์ ละม้ายศรี, 2561) ทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่กำหนด และสามารถพัฒนาตนเองหรืองานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ณัชชา วชิรหัตถพงษ์, 2558) แต่การฝึกอบรมที่จะเกิดผลดีผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะต้องมีความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการของการฝึกอบรมอย่างชัดเจนและเหมาะสม (ภาวนา สิทธิพันธุ์, 2560) การฝึกอบรมจะสามารถดึงเอาความสามารถภายในตัวบุคคลให้ปรากฏ หลังจากนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ โดยจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผลดีต่อองค์กร (ศิลป์วิชัย จันท์พุด, 2560) โดยการฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้หนึ่งที่ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นความสามารถที่ต้องการให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ, 2531) และ (ชูชัย สมितिไกร, 2549) ซึ่งสอดคล้องกับ Goldstein , วิบูลย์ บุญยธโรกุล, สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง ที่ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ผู้เข้ารับการอบรมทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติงาน เทคนิคต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และทัศนคติในการทำงาน โดยเป้าหมายสุดท้าย คือ ให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ความชำนาญที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติจริง (Goldstein (1993)), (วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545)), (สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังทำให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงาน และการฝึกฝนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากการฝึกอบรม และประโยชน์ที่จะเกิดแก่ตัวผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจะมีความเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้น มีความก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่งฐานะ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้น เป็นแรงจูงใจให้การปฏิบัติที่ดีขึ้น (ภิญโญ สาธร, 2517)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกิดจากผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ เนื้อหา และมุ่งพัฒนาทักษะโดยเน้นในด้านกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน มากกว่าการเป็นผู้รับความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ คือ Social interaction และ Intellectual interaction (ดิเรก ธีระภูธร, 2558) ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยการเรียนรู้ร่วมกัน จะต้องสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเอง ด้วยการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มแบบช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Zhu, 2012) ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่สูงกว่าการ

ปฏิบัติงานคนเดียว เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดภายในกลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน ทุกคนภายในกลุ่มสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับผิดชอบการเรียนรู้ภายในกลุ่ม และส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ โดยไม่มีการแข่งขันกันภายในกลุ่ม ความสามารถที่ใช้จะเป็นความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2547) การเรียนรู้ร่วมกันในปัจจุบันได้มีการเรียนรู้แบบออนไลน์ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกันในห้องเรียนและออนไลน์ นอกจากนี้การเรียนรู้ร่วมกันเกิดจากการทำงานเป็นกลุ่ม และบางครั้งเรียกว่า คอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ การเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนยังมีการพัฒนาคุณภาพผลงานที่ได้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (Zhu, 2012), (Thompson and Ku, 2006) และ (Xu, Du, and Fan, 2015) ในการปฏิบัติงานจะใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันที่นิยมในปัจจุบันมาเป็นการเรียนรู้ในลักษณะข้ามสายงาน เป็นการรวมตัวกันของบุคลากรภายในและภายนอกองค์กรที่มีทักษะและความรู้ต่างกันมารวมตัวกันเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการให้เสร็จสิ้น สมาชิกในทุกระดับงานจะมีส่วนร่วมภายในทีม (อังคินันท์ อินทรกำแหง, 2547)

การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญของมนุษย์เนื่องจากการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ทำให้เกิดการสื่อสารอยู่เสมอ ซึ่งในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งจำเป็นที่ไร้พรหมแดนผู้คนมีการติดต่อสื่อสารได้เสมอ ไม่มีอุปสรรคด้านเวลา และระยะทางในการติดต่อสื่อสาร ด้วยการสื่อสารที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันทำให้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นที่จะใช้ในการสื่อสาร (ณัฐพัฒน์ ชลวณิช, 2556) ในการสื่อสารปัจจุบันจึงมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อใช้ในการสื่อสาร ซึ่งสื่อสังคมออนไลน์เป็นเว็บไซต์ที่สร้างบนพื้นฐานของเทคโนโลยีเว็บ 2.0 ที่เป็นการติดต่อสองทาง โดยผู้ใช้งานสามารถสร้างเนื้อหาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ เป็นการเน้นการแบ่งปัน การมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผ่านสื่อต่างๆ ได้อย่างไม่จำกัด (ศิริพร แซ่ลิ้ม, 2558) การที่เทคโนโลยีก้าวไกลส่งผลต่อสื่อสังคมออนไลน์ที่กลายมาเป็นตัวกลางทำให้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้นโดยการแชท วิดีโอคอล หรือการแบ่งปันข้อมูลต่างๆ หลายองค์กรมีการนำสื่อสังคมออนไลน์มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร (พรพิมล บุรณเบญญา และเพ็ญจิรา คันธวงศ์, 2557) ซึ่งในหลายๆ องค์กรมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ทำให้นักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์กับการทำงานในหลายๆ เรื่อง ซึ่งส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าสื่อสังคมออนไลน์มีความจำเป็นที่จะนำมาใช้ในการสื่อสารเพื่อการทำงานภายในองค์กร ในปัจจุบันมีการติดต่อสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตบนสมาร์ตโฟน ไม่ว่าจะในส่วนของภาครัฐหรือภาคเอกชน ที่ต้องเข้าใจหลักการของการติดต่อสื่อสารและทำให้การสื่อสารนั้นมีความเหมาะสมเพื่อให้การสื่อสารนั้นมีประสิทธิภาพ จะเป็นการช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีอิทธิพลต่อการทำธุรกิจโดยมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาเป็นเครื่องมือที่ช่วยผลักดันให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการยอมรับ เพื่อใช้ในการขยายธุรกิจให้ขยายออกไปได้อย่าง

รวดเร็ว (ดัชกรณม์ ต้นเจริญ, วลีรัตน์ ตอนม่วง, and โทเศศ ธรรมประทีป, 2556) การที่โลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมสะดวกสบายขึ้น ช่องว่างในการสื่อสารระหว่างกันลดลง ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย ด้วยการพัฒนารูปแบบของเทคโนโลยีที่พกติดตัวตลอดเวลาอย่างสมาร์ทโฟนและแอปพลิเคชัน ที่ใช้การสื่อสารผ่านข้อความ ผ่านการแชท โดยมีแอปพลิเคชันจำนวนมาก เช่น LINE, iMessage, Facebook, Messenger เป็นต้น (ศุภศิลา กุลจิตต์เจือวงศ์, 2556) ยุคนี้เทคโนโลยีหรือแอปพลิเคชันมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพื่อทุกคนล้วนแล้วแต่ใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกในแต่ละวัน และมนุษย์ต้องมีการสื่อสารในทุกวัน แอปพลิเคชันที่ตอบสนองในปัจจุบัน คือ แอปพลิเคชันไลน์ ที่มีการนำมาใช้ในการทำงานที่จะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน (ขวัญฤดี ฮวดหุ่น, 2560) แอปพลิเคชันไลน์ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น แต่ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงาน เวลา และเงื่อนไขที่จำเป็น (สามารถ อัยกร, 2558) และเป็นเทคโนโลยีการสื่อสารที่ถูกพัฒนาเพื่อมาใช้ในการติดต่อสื่อสารที่ได้รับความนิยม และผู้ใช้งานมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร (ณัฐพัฒน์ ชลวณิช, 2556) ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจึงเป็นสื่อหนึ่งที่ใช้ในการสื่อสารของธุรกิจ เพื่อให้ธุรกิจมีการเติบโตมากขึ้นเป็นปรากฏการณ์และเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ในทางการตลาดจะใช้การสื่อสารผ่านตลาดดิจิทัลเพื่อใช้ในการดำเนินการทางธุรกิจ ซึ่งสามารถที่จะระบุตัวผู้ใช้งาน การสื่อสารแบบสองทางกับลูกค้ารายบุคคลได้อย่างต่อเนื่อง สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ตอบกลับได้ทันที และได้รับความเห็นของลูกค้านำมาใช้ประโยชน์อย่างสูงสุด จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและโดดเด่นเพื่อให้เกิดความสนใจและเข้าร่วมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (WertimeandFenwick, 2008) อ้างอิงใน (อัญกร หวังวณิชพันธุ์ และรุ่งนภา พิตรปรีชา, 2557) การได้รับข้อมูล ข่าวสารเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานในทุกองค์กร ซึ่งภายในแต่ละองค์กรจะต้องมีการใช้สารสนเทศ การสื่อสารภายในองค์กร ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร อีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ปัจจุบันองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การมีกิจกรรมการติดต่อสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้องและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะของการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประโยชน์ของการปฏิบัติงานภายในองค์กร การใช้แอปพลิเคชันไลน์สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารได้ (ขวัญฤดี ฮวดหุ่น, 2560) และเกิดการติดต่อสื่อสารที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายเพื่อติดตามข้อมูลที่สนใจ ทำให้สามารถที่จะเขียนโปรแกรมเพื่อส่งข้อความและโต้ตอบได้อย่างเฉพาะเจาะจง (วิรินทร์ วีระวรรณ และธাত্রี ใต้ฟ้าพูล, 2562) ที่จะทำให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการและทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัฒน์ พลอยศรี ที่ได้กล่าวไว้ว่าการนำระบบสังคมออนไลน์มาใช้

ในองค์กรจะช่วยให้สามารถเกิดการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงาน การสอบถามปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และที่สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา (วัฒน์ พลอยศรี (ม.ป.ป.)

พฤติกรรม เป็นคำที่ใช้แทนการแสดงออกของบุคคลในบริบทต่างๆ ที่แสดงลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ออกมา (หัสติน แก้ววิชิต, 2559) ที่จะทำให้ผู้อื่นสามารถที่จะรู้และเข้าใจผ่านการแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งการปฏิบัติงานต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเกิดจากความร่วมมือของทุกคนภายในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การที่ทุกคนภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะเป็นการช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มและช่วยตอบสนองการเข้าใจตนเอง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) การมีส่วนร่วมยังแสดงให้เห็นถึงกระแสการปรับเปลี่ยนมุมมองว่า การศึกษาเป็นเรื่องของทุกคนมิใช่เพียงผู้สอนหรือผู้เรียน เพราะการที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพทุกภาคส่วนต้องมีส่วนร่วมช่วยเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษา ทั้งแบบผ่านองค์กรหรือในบทบาทของผู้สนับสนุนทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ (สุภัทจิรา วงษ์มาดิษฐ์, 2559) ไม่ว่าจะการแสดงออกมาในรูปแบบใดๆ ก็ตามที่สามารถมองเห็น สิ่งเกิด หรือการรับรู้ที่ได้จากการสัมผัสกับบุคลากรภายในองค์กรจะทำให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ทำให้สามารถที่จะนำมาประเมินการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมของแต่ละคนภายในองค์กรได้ เพื่อนำไปปรับใช้และประยุกต์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้นได้

บริษัทเอกชนเป็นธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและส่งออกภายใต้เครื่องหมายการค้าของลูกค้า ซึ่งในการทำงานตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงกระบวนการส่งออกต้องเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การทำงานจำเป็นต้องมีการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า สร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า และสามารถรักษามาตรฐานการผลิตตั้งแต่กระบวนการผลิตจนถึงการส่งสินค้าให้ถึงมือลูกค้า โดยการทำงานในกระบวนการต่างๆ จะอยู่บนความรับผิดชอบของหลายๆ ฝ่ายภายในบริษัท ซึ่งฝ่ายคลังสินค้าถือเป็นฝ่ายสุดท้ายของกระบวนการทำงานของบริษัท เป็นฝ่ายที่นำสินค้าที่ได้จากการผลิตมาบรรจุลงในผลิตภัณฑ์แล้วมาคัดแยก จัดเก็บไว้ในคลังสินค้าเพื่อรอการนำออกมาบรรจุลงในผลิตภัณฑ์และทำการปิดฉลากสินค้า เพื่อทำเป็นสินค้าสำเร็จรูป หลังจากนั้นจะนำสินค้าสำเร็จรูปทำการโหลดสินค้าเข้าสู่ตู้คอนเทนเนอร์เพื่อทำการส่งสินค้าให้กับลูกค้า การทำงานของคลังสินค้าทำหน้าที่ด้านการจัดเก็บสินค้าให้มีความเป็นระบบ มีการจัดเก็บข้อมูลสถานะของสินค้าให้มีความเป็นระบบ และสามารถติดตามได้ (จินตนา สีหาพงษ์ (2556)

จากที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการใช้กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากร นั่นคือ การฝึกอบรม ซึ่งภายในการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อจะให้การฝึกอบรมมีความหลากหลายที่จะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้ที่หลากหลายจนทำให้สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ฝึกอบรมได้ และการฝึกอบรมที่มีการฝึกอบรมร่วมกันภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมมีความสะดวก และสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดที่จะทำให้เกิดความรู้ได้ ทั้งนี้ ในระหว่างการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะสามารถที่จะสังเกตหรือรับรู้ถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านการที่ได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมของการฝึกอบรม จากที่กล่าวข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะมีการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เพื่อเป็นแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ของพนักงานภายในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้สามารถที่จะพัฒนาความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

สมมติฐานการวิจัย

1. กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
2. ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารอยู่ในระดับดี
4. ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาถึงการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยมีการกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 119 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบ อาสาสมัคร

อาสาสมัคร ได้มาจากพนักงานของฝ่ายคลังสินค้าโดยมาจาก 2 แผนก ที่มีการรับอาสาสมัคร โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครต้องมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนกเท่านั้น การรับอาสาสมัครจะได้รับความยินยอมจากผู้เข้าเป็นอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและมีการแจ้งถึงรายละเอียดของการทำวิจัยอย่างชัดเจนให้อาสาสมัครรับทราบ และจากการที่ผู้วิจัยได้ขอพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในมนุษย์แล้วพบว่า งานวิจัยนี้สามารถยกเว้นขอความยินยอมจากอาสาสมัครได้ เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับในการดำเนินกิจวัตรประจำวัน เพราะการวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อเพื่อนำมาใช้กับอาสาสมัครในการฝึกอบรมต่อไป และได้มีการขอยกเว้นการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารแสดงเจตนายินยอมของอาสาสมัครทั้งหมด เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับ เนื่องจากการวิจัยที่มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน เพื่อมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกิจกรรมและประยุกต์ใช้สื่อเพื่ออบรมให้กับอาสาสมัครให้มีความรู้ด้านคลังสินค้าและศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครระหว่างการทำกิจกรรม

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.2.2 พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.2.3 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

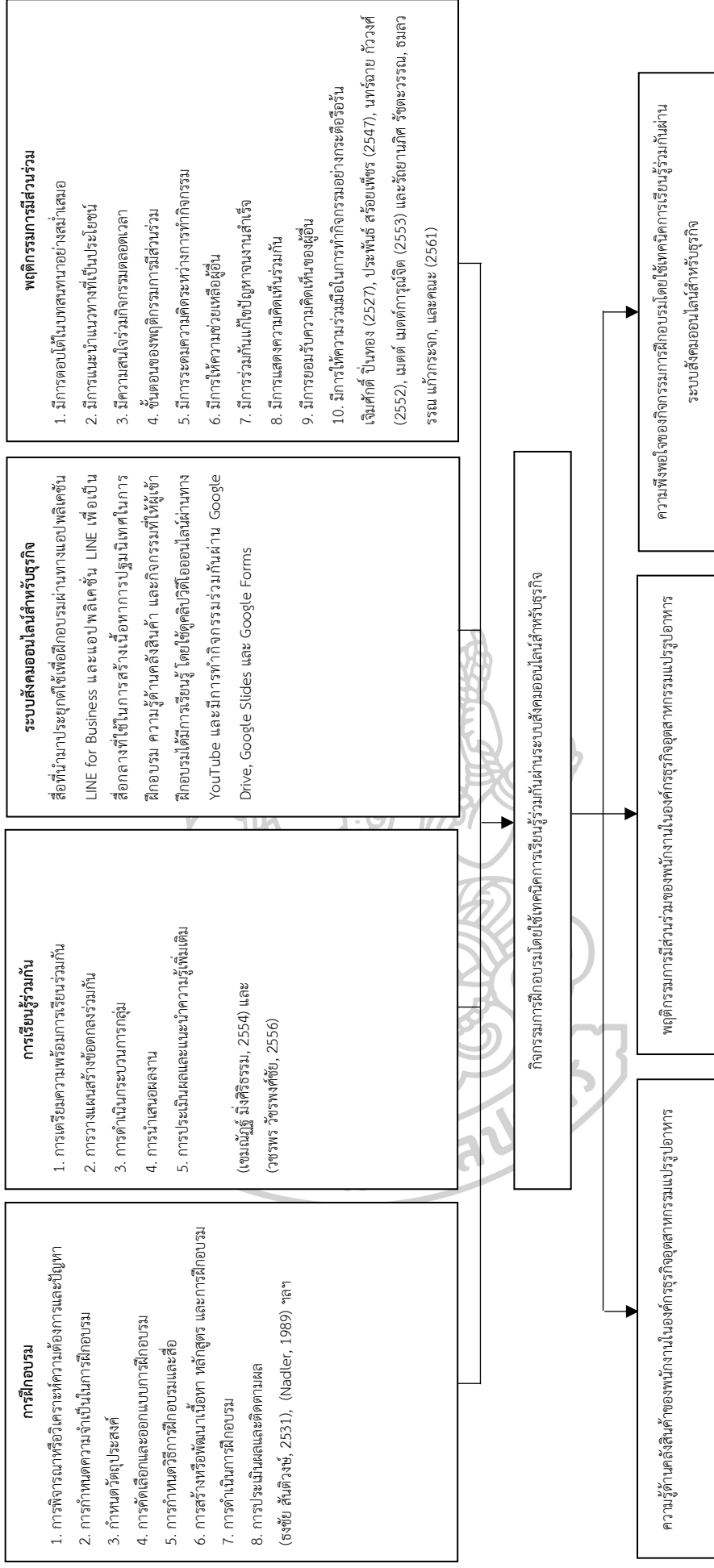


นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำศัพท์ที่ได้ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ เกิดประสบการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ การฝึกอบรมที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้ ซึ่งมีกระบวนการการฝึกอบรม 8 กระบวนการ คือ การพิจารณาหรือวิเคราะห์ความต้องการและปัญหา, การกำหนดความ จำเป็นในการฝึกอบรม, กำหนดวัตถุประสงค์, การคัดเลือกและออกแบบการฝึกอบรม, การ กำหนดวิธีการฝึกอบรมและสื่อ, การสร้างหรือพัฒนา เนื้อหา หลักสูตร และการฝึกอบรม, การ ดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล ติดตามผล
2. การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม มีการทำกิจกรรม การทำงาน การวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในกลุ่ม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีขั้นตอนของการเรียนรู้ร่วมกัน ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อม การ เรียนรู้ร่วมกัน, การวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน, การดำเนินกระบวนการกลุ่ม, การนำเสนอผลงาน และการประเมินผล แนะนำความรู้เพิ่มเติม
3. ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ หมายถึง สื่อที่นำมาประยุกต์ใช้เพื่อฝึกอบรมผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE for Business และแอปพลิเคชัน LINE เพื่อเป็นสื่อกลางที่ใช้ในการสร้างเนื้อหาการปฐมนิเทศในการฝึกอบรม ความรู้ด้านคลังสินค้า และกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีการเรียนรู้โดยใช้คู่มือวีดิโอออนไลน์ผ่านทาง YouTube และมีการทำกิจกรรมร่วมกันผ่าน Google Drive, Google Slides และ Google Forms
4. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่มีการแสดงออกมาในการฝึกอบรมและการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้การประเมินผ่านตารางรูบิคที่กำหนดไว้ ซึ่งมีพฤติกรรมที่แสดงออกมามีประกอบด้วย มีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ, มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์, มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา, ขั้นตอนของพฤติกรรมมีส่วนร่วม, มีการระดมความคิดเห็นระหว่างการทำกิจกรรม, มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น, มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ, มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน, มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดทฤษฎี หนังสือรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาศึกษาเป็นแนวทางการทำวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกำหนดกรอบแนวคิด โดยสามารถกำหนดประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 1.1 ความหมายของการฝึกอบรม
 - 1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
 - 1.4 ประเภทของการฝึกอบรม
 - 1.5 กระบวนการฝึกอบรม
 - 1.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
 - 2.1 สื่อสังคมออนไลน์
 - 2.2 แอปพลิเคชันไลน์
 - 2.3 LINE for Business
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 3.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 3.3 ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 3.4 รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน
 - 3.5 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม
 - 4.1 พฤติกรรม
 - 4.2 การมีส่วนร่วม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรม

1.1 ความหมายของการฝึกอบรม

ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และชิตพงษ์ สยามเนตร (2514) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กรรมวิธีหนึ่งในการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และพัฒนาทัศนคติไปในทิศทางที่ดีมีกำลังใจ รักงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น

Good (1973) อ้างอิงใน ฉัตรพงศ์ พิระวาราสี (2549) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ให้ความรู้และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง แต่ยังไม่ได้เป็นระบบเหมือนการศึกษาในสถาบันทั่วไป

Dale (1980) อ้างอิงใน ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และฝึกความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์

เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ (Thoughtful Learning) เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะหรือความชำนาญการ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เหมาะสม จนสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Specific knowledge) เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชารี มณีสรี (2538) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กลวิธีที่จัดให้บุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ทักษะ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เป็นการอบรมที่มุ่งปรับปรุงงานปัจจุบันให้ดีขึ้น มีขั้นตอนไม่ซับซ้อนโดยมีระยะเวลาดำเนินการตามวัตถุประสงค์และการพัฒนาหลักสูตรกำหนด

ราชบัณฑิตยสถาน (2538) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า ฝึก หมายถึง ทำ เช่น บอก แสดง หรือปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจจนเป็นหรือมีความชำนาญ อบรม หมายถึง แนะนำพร่ำสอนให้ซึมซับเข้าไปจนติดเป็นนิสัย แนะนำชี้แจงให้เข้าใจในเรื่องที่ต้องการ บ่มนิสัย ชัดเกลานิสัย การฝึกอบรมจึงหมายถึง การทำเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่สอนเพื่อให้ติดเป็นนิสัยจากการแนะนำในเรื่องที่ต้องการ

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2539) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล

Rothwell (1996) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเน้นการจำแนกแยกแยะ การสร้างตัวตน การประกัน การทำให้มั่นใจ การพัฒนา การปรับปรุงโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ และมีสมรรถภาพที่ต้องการให้บุคคลพึงมีในการปฏิบัติงาน เป็นการมุ่งเน้นพัฒนาให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Bernardin and Russell (1998) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ชูชัย สมितिไกร (2549) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และการตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคคลเหล่านี้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม

Moskowitz (2008) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่จะช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพื่อเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีศักยภาพในการแข่งขัน

เจิตจันทร์ พลตงนอก (2555) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนแรงจูงใจ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน และเป็นการดึงเอาความสามารถภายในตัวบุคคลให้ปรากฏแล้วพัฒนานำมาใช้ปฏิบัติในการทำงาน โดยมุ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในทางที่ต้องการ

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการฝึกอบรมที่ถูกหลักวิธีการฝึกอบรม

ปีตมา จันทวิมล (2556) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีจุดหมายเพื่อทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือ

ทักษะที่เหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

พชรกุล สุขสด (2556) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น เป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติเพื่อนำไปสู่ความตื่นตัว กระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์การในการแข่งขัน

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) หรือทัศนคติ (Attitude) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสามารถนำไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อมรรัตน์ ศรีสง (2559) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ เป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

ธิดาภรณ์ ละม้ายศรี (2561) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคล เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการเป็นการเรียนการสอนเฉพาะเจาะจงและมีเป้าหมายที่ชัดเจน

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่มีอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงหรือเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ เกิดประสบการณ์ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้องค์กรมีความก้าวหน้าได้

1.2 ความสำคัญของการฝึกอบรม

กิตติ พัทธวิญญ์ (2544) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 10 ประการ คือ สร้างความประทับใจให้พนักงานที่เริ่มทำงาน, เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น, เตรียมขยายงานขององค์กร, พัฒนาพนักงานขององค์กรให้ทันกับเทคโนโลยี, สร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน, เพิ่มพูนวิทยาการที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน, ลดงบประมาณที่สูญเปล่า, สร้างความสามัคคี, มีความเป็นประชาธิปไตย และส่งเสริมการศึกษาของบุคคล

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 6 ประการ คือ

เพื่อความอยู่รอดขององค์กร, เพื่อการเติบโตขององค์กร, เพื่อให้พนักงานได้รู้จักองค์กรและมีการฝึกอบรมวิธีการทำงานขององค์กร, เพื่อให้บุคลากรทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาขึ้น, เพื่อช่วยกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป

พัชรนันท์ ปั่นแก้ว (2557) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 2 ลักษณะ คือ ความจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องการประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขยายตัวขององค์กร การเปลี่ยนแปลงที่ต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร และความจำเป็นของบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมที่ทำให้การฝึกอบรมสามารถที่จะดำเนินการไปแล้วทำให้บุคลากรและองค์กรสามารถที่จะเกิดการพัฒนาและก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรและองค์กรสามารถที่จะขับเคลื่อนไปด้วยกันเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาได้ไปด้วยกันได้

1.3 วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ คือ

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) จุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวมอัน ประกอบด้วย เพื่อสร้างความสนใจในการทำงาน, เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด, เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด, เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน, เพื่อวางมาตรฐานในการทำงาน, เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานบุคคล, เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกๆ ฝ่าย, เพื่อฝึกคนไว้รับกับความเจริญเติบโต การขยายขององค์กร และเพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ
2. จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ได้แก่ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน, เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน, เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงาน, เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ, เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน, เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น, เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน, เพื่อเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

M., Kuzmits, and Elbert (1992) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม, เพื่อเพิ่มพูนทักษะของพนักงาน, เพื่อแก้ปัญหาขององค์กร, เพื่อเตรียมการในความเจริญก้าวหน้า และเพื่อปฐมนิเทศพนักงานใหม่

กรรณิการ์ บุญฤทธิ (2537) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ คือ เพื่อฝึกอบรมให้กับคนใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ฝึกอบรมคนเก่าเพื่อให้ความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น และเพื่อฝึกอบรมเตรียมผู้ที่เปลี่ยนงานใหม่ตำแหน่งใหม่ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ต่างๆ ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาด้านการบริหารงานที่สอดคล้องกับความจำเป็น

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้หลักการ ทฤษฎีในเรื่องที่เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจึงเป็นการบรรยาย อภิปราย สรุปเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับความรู้นั้น อบรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ แนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ๆ ที่เกิดจากการทดลอง ค้นคว้า วิจัย แล้วนำความรู้นั้นมาเผยแพร่ให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ทราบเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น, เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์การทำงาน วัตถุประสงค์ข้อนี้เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือฝึกปฏิบัติโดยใช้เครื่องมือ หรือวัสดุเกื้อหนุน เช่นเดียวกับที่ใช้อยู่ในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การลงบัญชี จะต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ลงมือปฏิบัติการลงบัญชีในขณะที่ฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบของบัญชีที่ใช้ในองค์กร จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความชำนาญความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน, เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เป็นพฤติกรรมที่ดี เป็นที่ต้องการของสังคมบุคคลจำนวนมาก มีความรู้ดีแต่นำความรู้มาใช้ในการดำรงชีวิต การกระทำบางอย่างของบุคคลเหล่านั้น มีผลกระทบต่อสังคม เช่น ผู้ขับขีรยนต์ทุกคนมีความรู้เกี่ยวกับกฎจราจรแต่ไม่ปฏิบัติตาม บุคคลเหล่านี้มีความประพฤติที่ไม่สอดคล้องกับความรู้ จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อโน้มน้าวใจให้ประพฤติให้ถูกต้อง และเพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การที่บุคลากรเข้ามาอยู่ในองค์กร บุคลากรจะต้องมีเจตคติตรงกับเจตคติขององค์กร องค์กรที่ดีจะต้องมีบุคลากรที่มีความตั้งใจตรงกันในการจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรธุรกิจมีเป้าหมายบริการสังคม เพื่อหวังค่าตอบแทนสูง องค์กรธุรกิจจึงมีเป้าหมายทางการเงิน บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตสูงตรงกับความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เป็นการให้ผู้รับการฝึกอบรมที่เน้นทางด้านจิตใจโดยถือเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์

ชาร์ลี มณีศรี (2538) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 12 ประการ คือ เพื่อเข้าใจงานที่รับผิดชอบ หน้าที่ ความคาดหวัง ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่, เพื่อเข้าใจแผนงาน การประสานงาน การบริการและแหล่งสนับสนุนการทำงาน, เพื่อเข้าใจนโยบาย หลักวิธีทำงาน การบริการ และแหล่งสนับสนุนการทำงาน, เพื่อตั้งและบรรลุวัตถุประสงค์, เพื่อเข้าใจเพื่อนร่วมงานและหาทางสนับสนุนส่งเสริม, เพื่อปรับปรุงตนเองในด้านภาวะความเป็นผู้นำ, เพื่อปรับปรุงกระบวนการสื่อความหมายที่มีประสิทธิภาพกับบุคลากร, เพื่อฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ผู้ทำงานใหม่, เพื่อเข้าใจงานงบประมาณ ค่าใช้จ่าย, เพื่อเข้าใจหน่วยงานและความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น, เพื่อรับฟังสภาพปัญหา ขอร้องเรียน แก้ปัญหาขอร้องทุกข์ และเพื่อพัฒนาการทำงานอย่างมีระบบ มีหลักเกณฑ์ในการแก้ปัญหาเชิงกระบวนการและเทคนิคการตัดสินใจ

ฉลอง มาปรีดา (2538) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ คือ วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อฝึกอบรมให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การฝึกอบรมปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องทำบัญชี งานจัดเก็บเอกสารในสำนักงานเพื่อสอน แนววิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด และเพื่อฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ และให้องค์การมีความก้าวหน้า เป็นต้น และวัตถุประสงค์ทั่วไป เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมโดยทั่วไป แต่ไม่ได้มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบาย มีเจตคติที่ดีต่อหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีลักษณะงานระบบระเบียบไม่เหมือนกัน จะได้ปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี ตลอดจนหวังว่าจะเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้เกิดผลดีขึ้น เป็นต้น

วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ คือ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในปัจจุบัน ถือว่าเป็นสาเหตุหลักของการจัดให้มีการฝึกอบรมและเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ชูชัย สมितिไกร (2548) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น การทำความเข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง ในองค์การ การเข้าใจทัศนคติของผู้อื่นที่มีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร, เพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน (Job Skills) ของแต่ละบุคคล อาจเป็นการเพิ่มพูนทักษะใดทักษะหนึ่งหรือหลายทักษะ เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัย และเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล จะทำให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานบุคคลนั้น อาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผลการปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ ได้รับทราบถึงทิศทาง ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ที่จะนำองค์การมุ่งไปเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม, ได้รับความรู้ความเข้าใจจากหลักการและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น, ได้รับทักษะและความชำนาญจากการเรียนรู้ตัวอย่างและประสบการณ์ของผู้อื่น, มีทัศนคติที่ถูกต้อง เข้าใจธรรมชาติของทีมงาน เข้าใจพฤติกรรมของคน เข้าใจสังคม และมีจิตสำนึกที่ดีในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบตามบทบาทของตนเอง

สมคิด บางโม (2553) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge: K) เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่จะอบรมเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน, เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (Understanding: U) เป็นลักษณะที่ต่อจากความรู้ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้วต้องตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้, เพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Skills: S) ทักษะคือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยอัตโนมัติ และเพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude: A) เจตคติหรือทัศนคติคือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งต่างๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่องานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้, เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในการทำงาน และเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล, แก้ไขปัญหาการทำงานเตรียมบุคลากรเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเพื่อให้บุคลากรสามารถทำประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่

ศิลป์ปวิชญ์ จันทร์พชร (2560) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ คือ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีตามที่องค์กรต้องการ

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ลำดับ	วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	รวม
12	เพื่อส่งเสริม มีแรงจูงใจ และกำลังใจในการทำงาน	✓							✓						2
13	เพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน	✓											✓		2
14	เพื่อเข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน					✓				✓					2
15	เพื่อได้รับทักษะหรือความรู้ความชำนาญจากผู้อื่น					✓				✓					2
16	เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่		✓			✓		✓							3
17	เพื่อเข้าใจงบประมาณหรือค่าใช้จ่าย					✓									1
18	เพื่อเข้าใจหน่วยงานหรือความสัมพันธ์ของหน่วยงาน					✓									1
19	เพื่อรับฟังปัญหา ข้อร้องเรียน หรือแก้ปัญหา		✓			✓							✓		4
20	เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ พฤติกรรม ที่คนคิดและสามารถเข้าใจผู้อื่นได้	✓	✓		✓	✓					✓	✓		✓	8
21	เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทัศนคติของตนเอง				✓			✓		✓	✓	✓		✓	7

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ สมพงษ์ เกษมสิน (2526)

หมายเลข 2 คือ M. et al. (1992)

หมายเลข 3 คือ กรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537)

หมายเลข 4 คือ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537)

หมายเลข 5 คือ ชารี มณีศรี (2538)

หมายเลข 6 คือ ฉลอง มาปรีดา (2538)

หมายเลข 7 คือ วิบูลย์ บุญยธโรกุล (2545)

หมายเลข 8 คือ ชูชัย สมितिไกร (2548)

หมายเลข 9 คือ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)

หมายเลข 10 คือ สมคิด บางโม (2553)

หมายเลข 11 คือ อีระ กาญจนารักษ์ (2555)

หมายเลข 12 คือ ณัชชา วชิรหัตถพงค์ (2558)

หมายเลข 13 คือ ศิลป์วิชญ์ จันทร์พุด (2560)

จากตารางสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้เห็นว่ามัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่มีความสำคัญดังนี้

1. เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับองค์กร แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญ
2. เพื่อพัฒนาทักษะหรือความเชี่ยวชาญในการทำงาน
3. เพื่อเตรียมรับความเจริญเติบโตหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กร
4. เพื่อความเจริญก้าวหน้าในงานใหม่หรือตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือการปฐมนิเทศพนักงานใหม่
6. เพื่อรับฟังปัญหา ข้อร้องเรียน หรือแก้ปัญหา
7. เพื่อปรับปรุงบุคลิกภาพ พฤติกรรม ทักษะและสามารถเข้าใจผู้อื่นได้
8. เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความตระหนักรู้ของตนเอง

1.4 ประเภทของการฝึกอบรม

พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ (2522) ได้กล่าวถึง ประเภทที่จัดมุ่งหมายในการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ การปฐมนิเทศ (Orientation training) การฝึกอบรมประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายประการสำคัญที่จะให้ผู้เข้าทำงานใหม่ได้เรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ขององค์กร และหน้าที่การงานที่จะต้องทำ, การฝึกอบรมในงาน (On the job training) การฝึกอบรมประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะสอนวิธีการทำงานเฉพาะตำแหน่งให้กับบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานให้ได้โดยเร็วที่สุด, การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ (Job skill and Knowledge training) การฝึกอบรมประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนในองค์กรมีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ และเป็นการทบทวนความรู้เดิมเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น, การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ชั้นผู้บังคับบัญชา (Supervisory training) การฝึกอบรมประเภทนี้มุ่งเน้นที่จะพัฒนาหัวหน้างานให้มีความรู้และความชัดเจนเกี่ยวกับการสอนงาน สัมพันธภาพในการทำงาน การปรับปรุง และการรักษาความปลอดภัยในงาน, การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial training) การฝึกอบรมแก่ฝ่ายจัดการ ระดับรองจากฝ่ายจัดการชั้นสูงให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่อง มีความชำนาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จิตวิทยาในการบริหาร ศิลปะการจูงใจและมนุษยสัมพันธ์ และการพัฒนานักบริหาร (Executive Development) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ระดับสูง ผู้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการพิจารณาตัดสินใจในนโยบายและการปฏิบัติของหน่วยงาน

น้อย ศิริโชติ (2524) ได้กล่าวถึง ประเภทที่ยึดเวลาในการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre – Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลนั้นจะเริ่มทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์กร การฝึกอบรมก่อนการทำงานนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ (Orientation) การจัดขึ้นเพื่อแนะนำองค์กรหรือสถาบันให้เจ้าหน้าที่ไม่ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงาน รวมทั้งรู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระเบียบวิธีการปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อม อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และเจตคติที่ถูกต้อง และการแนะนำ (Introduction Training) การฝึกอบรมกึ่งปฐมนิเทศ เพื่อสอนวิธีการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ

2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (In – Service Training) เป็นการฝึกอบรมหลังจากบุคคลได้เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว อาจเรียกว่า การฝึกอบรมบุคลากรประจำการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของคนเหล่านั้น การฝึกอบรมระหว่างการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job Training) การฝึกอบรมแบบไม่เป็นทางการ เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติในสถานการณ์จริงโดยมีผู้ชำนาญงานสอนและแนะนำเป็น

รายบุคคล แน่ใจว่าผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องด้วยตนเองจึงเสร็จการอบรม และการฝึกอบรมนอกที่ทำงาน (Off the job Training) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยหน่วยงานหรือสถาบัน มีเจ้าหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมนี้มักจัดในห้องอบรมหรือห้องประชุม ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาให้การอบรมอย่างเต็มที่ การฝึกอบรมนอกที่ทำงานนี้จะต้องมีการวางแผนฝึกอบรมไว้ล่วงหน้าตามกระบวนการ หลักเกณฑ์และมีหลักสูตรการฝึกอบรมกำหนดไว้อย่างชัดเจน

อุทัย หิรัญโต (2531) ได้กล่าวถึง ประเภทที่ยึดตัวบุคลากรในการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ การฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ที่เข้ามาทำงานใหม่ เรียกว่า การปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation), การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (On the job Training), การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหาร

เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537) ได้กล่าวถึง ประเภทที่ยึดความสำคัญของการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ การฝึกอบรมขั้นต้น (Regular training program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้นเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น, การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem solving training program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative training program) เป็นการฝึกอบรมขั้นสูง เน้นการมุ่งอนาคต เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้น

รมณีย์ ใจสมุทร (2539) ได้กล่าวถึง ประเภทที่ยึดศูนย์กลางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์แบ่งการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภทและแต่ละประเภทใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา ประเภทให้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ประกอบด้วย เทคนิคการบรรยาย การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปาฐกถา, เทคนิคการฝึกอบรม ประเภทให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เทคนิคในการฝึกอบรม ได้แก่ การจัดแบบเป็นทีม การระดมสมอง การประชุมกลุ่มย่อย กรณีศึกษา การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมคณะกรรมการ การประชุมเป็นพิธีการ การประชุมปฏิบัติงานในเวลาจำกัด, เทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา ประเภทพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) คอมพิวเตอร์ช่วยในการอบรม (Computer Aided Instruction) การฝึกอบรมทางไปรษณีย์ การสอนสำเร็จรูป (Programmed

Instruction) และเทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา ประเภทใช้โสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การสอนโดยใช้ภาพโปสเตอร์ หุ่นจำลอง ภาพยนตร์ วิดิทัศน์หรือวัสดุกราฟิกอื่นๆ

จกกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544) แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็น 4 ประเภท ดังนี้ การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-entry training) การฝึกอบรมให้กับผู้เข้างานใหม่ หรือเพิ่งจะเริ่มโครงการใหม่ โดยทั่วไปผู้เข้าอบรมมักจะอยู่ในระยะทดลองงาน ซึ่งเนื้อหาของอบรมจะเน้นในเรื่องของภารกิจแรกเริ่ม และภารกิจทั่วไปขององค์กร เนื้อหาโดยทั่วไปจะมีลักษณะผสมผสาน คือ มีทั้งการฝึกอบรมในห้องและการฝึกอบรมภาคสนาม ปกติจะมีช่วงเวลาที่ไม่นานนัก ตั้งแต่ 2-3 วัน หรือบางกรณีอาจจะใช้เวลานานเป็นเดือน, การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-service training) เป็นการอบรมในช่วงที่ทำงานแล้วหรือผ่านระยะการทดลองงานแล้ว การฝึกอบรมจะจัดให้เป็นระยะๆ ให้กับระดับของบุคลากรที่แตกต่างกันไป มีทั้งในเรื่องการบริหารทั่วไป การอบรม การจัดการ การอบรมเฉพาะหน้าที่ หรือการอบรมเฉพาะเรื่อง คล้ายๆ กับ on the job training ซึ่งระยะเวลายืดหยุ่นได้ตามความต้องการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาไม่นาน ประมาณ 1-3 สัปดาห์, การฝึกอบรมในโครงการ (Project related training) การฝึกอบรมที่จะให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโครงการ เช่น โครงการที่ได้รับทุนอุดหนุนจากต่างประเทศซึ่งมีระยะเวลาไม่นานนัก เป็นการอบรมเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะประเภทของบุคลากรมีทั้งการอบรมทางด้านเทคนิคและการอบรมในเชิงการจัดการจัดอบรมโดยผู้ให้ทุน ปกติระยะสั้น คือ 1-3 เดือน หรือขึ้นอยู่กับความจำเป็นของโครงการ, การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Self-development training) มีความหมายกว้างและครอบคลุม อาทิ กรณีบุคคลที่ทำงานมานานและความรู้เริ่มตื้นตัน เริ่มจะไม่ทันกับข้อมูลหรือวิทยาการสมัยใหม่ จะเริ่มคิดถึงการพัฒนาตนเองซึ่งอาจจะเป็นการอบรมเพื่อฟื้นความรู้ใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการอบรมเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา โดยหน่วยงานต้นสังกัดจะให้การอนุมัติและสนับสนุนด้านการเงิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการออกไปอบรมนอกสถานที่ ระยะเวลาจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติที่หน่วยงานต้องการจะพัฒนา มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือบางคนอาจจะลาไปศึกษาต่อซึ่งการศึกษาต่อคือการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเช่นกัน และเทคนิค วิธีการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการฝึกอบรมการเลือกใช้เทคนิคฝึกอบรมขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ลักษณะและจำนวนของผู้รับการฝึกอบรม สถานที่ ระยะเวลาในการฝึกอบรม ความเชี่ยวชาญของวิทยากร

เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544) แบ่งประเภทการฝึกอบรมตามเกณฑ์การแบ่ง 3 เกณฑ์ ดังนี้

1. แบ่งประเภทโดยยึดถือช่วงระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service training) หมายถึง การฝึกอบรมก่อนที่จะบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ อาจเป็นการเข้าทำงานใหม่หรือทำงานอยู่แล้วแต่เลื่อนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ในหน่วยงานเดิม ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถสำหรับเตรียมตัวล่วงหน้าในการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่คาดว่าจะไปทำในอนาคตอันใกล้ การฝึกอบรมเมื่อเข้าทำงานแล้ว (In-service training) หมายถึง การฝึกอบรมหลังจากที่บุคคลนั้นได้เข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งแล้ว แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การปฐมนิเทศ (Orientation) การปฐมนิเทศ การแนะนำ ชี้แจงแก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับนโยบายของหน่วยงาน ประวัติความเป็นมา โครงสร้างบุคคลสำคัญ หน้าที่ความรับผิดชอบ เงื่อนไขในการทำงาน สิทธิสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นในการทำงาน สามารถปรับตัวได้ในระยะเวลาอันสั้น

1.2 การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the job training) การฝึกอบรมในขณะทำงาน คือ การฝึกอบรมวิธีการทำงานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานตามปกติ เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติ หรือฝึกทักษะ ไม่มีหลักสูตรแน่นอนตายตัว ไม่เป็นทางการ มีวิทยากรแต่อาศัยผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือผู้ร่วมงานที่มีความชำนาญเป็นผู้คอยสอน ชี้แนะ สาธิต ตอบปัญหา ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน (Off the job training) การฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานหรือสถาบันที่มีเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินการโดยเฉพาะ มีวัตถุประสงค์และหลักสูตรตามความต้องการของหน่วยงาน ระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องหยุดพักจากการทำงานชั่วคราวเพื่อไปเข้าฝึกอบรมตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วจึงกลับมาทำงานตามปกติ

1.3 การฝึกอบรมเมื่อพ้นจากการทำงาน (Retirement training) การฝึกอบรมแก่บุคคลที่พ้นจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานไปแล้ว หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมประเภทนี้เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีบุคลากรที่พ้นจากการทำงานในแต่ละปีจำนวนค่อนข้างมาก หลักสูตรหรือเนื้อหาสาระจะเป็นเรื่องจากการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสภาพ การปรับตัวให้เข้ากับสถานภาพใหม่ การจัดฝึกอบรมประเภทนี้ถือเป็นการตอบแทนบุญคุณที่บุคคลเหล่านี้ได้ทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานเป็นเวลานาน

2. แบ่งประเภทโดยยึดถือระดับตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ ระดับผู้บริหาร, ระดับหัวหน้างาน และระดับพนักงาน

3. แบ่งประเภทโดยยึดถือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ คือ การฝึกอบรมโดยหน่วยงานของรัฐ, การฝึกอบรมโดยสถาบันเอกชน, การฝึกอบรมของหน่วยงานและสถานประกอบการ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 6 ประเภท คือ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation or Induction) ใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เพื่อให้แนะนำเรื่องราวต่างๆ ขององค์กร, การฝึกอบรมแบบทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) การจัดฝึกอบรมในห้องทดลอง การปฏิบัติงานที่ถูกสมมติขึ้น, การฝึกอบรมโดยการให้ลงมือจริงปฏิบัติ (On the Job Training) การฝึกอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริง ใช้สถานที่และสภาพแวดล้อมจริงในการฝึกอบรม, การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกอบรมประเภทช่างฝีมือเพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ส่วนใหญ่เป็นงานช่างต่างๆ, การฝึกงาน (Internship Training) การฝึกอบรมที่จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ส่วนใหญ่เป็นโครงการอบรมที่จัดขึ้นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับสถานประกอบการ ระยะเวลา 2-3 เดือน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับสิ่งที่เรียนมา และการฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program) เป็นการจัดหลักสูตรพิเศษมาเพื่อจุดมุ่งหมายใดอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญกลับมาพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมที่ไม่มี การวางแผนล่วงหน้า (Unplanned training) เป็นวิธีการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้จากการทำงานจริง หรือเรียนรู้จากหัวหน้าหน่วยงานซึ่งโดยทั่วไป เรียกว่า On-the Job Training (OJT) การฝึกอบรมประเภทนี้มีลักษณะที่ไม่เป็นทางการ องค์กรมักมอบหมายให้หัวหน้างานของแต่ละหน่วยงาน รับผิดชอบ การฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างอิสระโดยไม่มีการติดตาม ตรวจสอบความเหมาะสม และประสิทธิภาพของการฝึกอบรม และการฝึกอบรมที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned training) เป็นการฝึกอบรมที่มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis: TNA) ของพนักงานระดับต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถจัดทำแผนฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความจำเป็นการฝึกอบรมประเภทนี้อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD)

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้กล่าวถึงประเภทของการฝึกอบรมไว้ 2 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) เพื่อเตรียมให้บุคลากรมีคุณสมบัติตามที่ องค์กรต้องการ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การปฐมนิเทศ และการแนะนำงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่ง และต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ทำให้ผลผลิตมีคุณภาพดีขึ้น และมีปริมาณมากขึ้น สามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติหน้าที่ (On-The-Job Training) และการฝึกอบรมนอกงาน (Off-The-Job Training)

ศิลป์ปวิชญ์ จันทรพัธ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น การฝึกอบรมก่อนการทำงานและระหว่างการทำงาน โดยกำหนดเกณฑ์ความต้องการในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับช่วงเวลาในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมไปถึงเนื้อหาการฝึกอบรมและจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรม

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์ประเภทของการฝึกอบรม ได้ดังนี้



ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ประเภทของการฝึกอบรม

ลำดับ	ประเภทของการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	รวม
1	ก่อนการทำงานหรือการปฐมนิเทศ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	9
2	ในขณะที่ทำงาน	✓	✓				✓	✓			✓	✓	6
3	เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	✓											1
4	ระดับพนักงาน	✓		✓				✓					3
5	ระดับการจัดการ	✓						✓					2
6	ระดับบริหาร	✓		✓				✓					3
7	การแนะนำงาน		✓	✓							✓		3
8	นอกที่ทำงาน		✓					✓			✓		3
9	แก้ปัญหาในการทำงาน				✓								1
10	พัฒนาการทำงาน				✓	✓	✓						3
11	โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง					✓							1
12	โดยมีโสตทัศนูปกรณ์เป็นศูนย์กลาง					✓							1
13	การฝึกอบรมในโครงการ						✓						1
14	เมื่อพ้นจากการทำงาน							✓					1
15	โดยหน่วยงานรัฐ							✓					1
16	โดยหน่วยงานเอกชน							✓					1
17	โดยสถานประกอบการ							✓					1

ลำดับ	ประเภทของภารกิจอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	รวม
18	แบบทดสอบในการทำงาน								✓				1
19	การให้ลงมือปฏิบัติจริง								✓				1
20	งานช่างฝีมือ								✓				1
21	การฝึกงาน								✓				1
22	การอบรมพิเศษ								✓				1
23	การไม่มีการวางแผนล่วงหน้า									✓			1
24	การมีการวางแผนล่วงหน้า									✓			1



หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ (2522)

หมายเลข 2 คือ น้อย ศิริโชติ (2524)

หมายเลข 3 คือ อุทัย หิริญโต (2531)

หมายเลข 4 คือ เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2537)

หมายเลข 5 คือ รมณีย์ ใจสมุทร (2539)

หมายเลข 6 คือ จงกลณี ชุตติมาเทวินทร์ (2544)

หมายเลข 7 คือ เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว (2544)

หมายเลข 8 คือ วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550)

หมายเลข 9 คือ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551)

หมายเลข 10 คือ อีระ กาญจนารักษ์ (2555)

หมายเลข 11 คือ ศิลป์วิชญ์ จันทร์พุทธ (2560)

จากตารางสังเคราะห์ประเภทของการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีประเภทของการฝึกอบรมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นประเภทของการฝึกอบรมที่มีความสำคัญดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงานหรือการปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมในขณะทำงาน
3. การฝึกอบรมระดับพนักงาน
4. การฝึกอบรมระดับบริหาร
5. การฝึกอบรมเพื่อการแนะนำงาน
6. การฝึกอบรมนอกที่ทำงาน
7. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน

จากข้างต้นผู้วิจัยได้นำการฝึกอบรมในขณะทำงาน และการฝึกอบรมระดับพนักงาน มาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนาการทำงานของพนักงานในระดับพนักงาน ให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ด้านคลังสินค้า

1.5 กระบวนการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้ การพิจารณาความต้องการและปัญหาที่ต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรม เป็นการพิจารณาตรวจสอบความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพิจารณากำหนดมาตรฐานงานที่ต้องการ, เป้าหมายของการฝึกอบรม เป็นการเขียนระบุเป้าหมายที่ต้องการจากการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดหลักสูตร เนื้อหาวิชา ตลอดจนวิธีการที่ใช้ในการอบรม, การพิจารณาเนื้อหาและเรื่องที่จะอบรม เป็นการพิจารณาว่าควรส่งเสริมความรู้ความสามารถในเรื่องใดที่จะทำให้เกิดผลตามความต้องการ รวมทั้งการพิจารณาถึงส่วนประกอบย่อยหรือหัวข้อที่ใช้ในการฝึกอบรม, การกำหนดวิธีการฝึกอบรมและสื่อ เป็นพิจารณารวมว่าแต่ละเรื่องจะใช้วิธีการแบบใดที่เหมาะสมที่สุดสำหรับแต่ละกลุ่ม รวมทั้งวิธีการนำเสนอความรู้ สื่ออุปกรณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการรับรู้เข้าใจ และการดำเนินการฝึกอบรม เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามแผนและแนวทางต่างๆ ที่กำหนดไว้

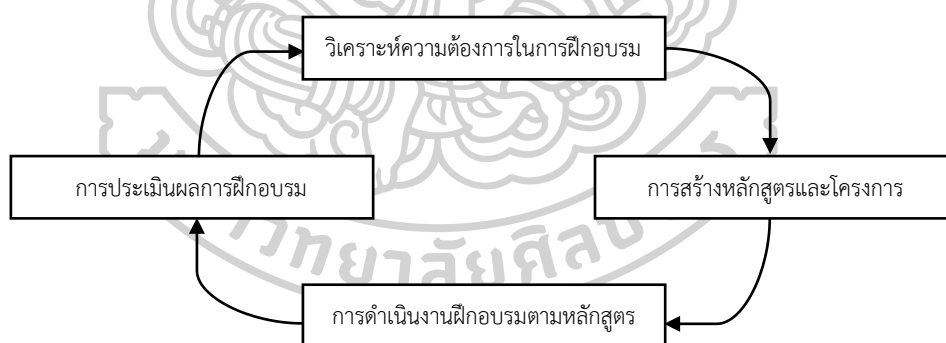
Nadler (1989) อ้างอิงใน บัทยา จันทิมล (2556) ได้เสนอกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่เรียกว่า The Critical Events Model ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 9 ขั้นตอน ดังนี้ การกำหนดความจำเป็นขององค์กร (Identify the Needs of the Organization) จะต้องหาว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงขององค์กรและปัญหานั้นสามารถสร้างสรรค์ให้เป็นโอกาสที่จะพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนการระบุความจำเป็นในการฝึกอบรม, การกำหนดงานเฉพาะที่พนักงานจะต้องปฏิบัติ (Specify Job Performance) ขั้นตอนการระบุแยกแยะและกำหนดลักษณะงานในตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบว่าการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความชำนาญในเรื่องใดบ้าง, การกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Identify Learner Needs) ขั้นตอนของการกำหนดความจำเป็นของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละบุคคล เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้นเพียงใดและจะเท่ากับปัญหาขององค์กรจะได้รับการแก้ไข, การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Determine Objective) ในการสร้างโปรแกรมการเรียนรู้หรือหลักสูตรในการฝึกอบรมนั้น จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมให้ชัดเจน โดยการสำรวจตรวจสอบเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน (Job Performance) ของพนักงานที่เป็นปัญหาว่าต้องแก้ไขอย่างไรในระดับใดเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานได้ในมาตรฐานขององค์กร, การสร้างหลักสูตร (Build Curriculum) การสร้างหลักสูตรเป็นการกำหนดเนื้อหาสาระและหัวข้อวิชาต่างๆ ที่ตอบสนองวัตถุประสงค์เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจนสามารถได้รับ

ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมจนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานได้จน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและความต้องการขององค์กร, การกำหนดกลยุทธ์ในการ สอน (Select Instructional Strategies) กลยุทธ์การสอนนั้น คือ เทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้ใน โปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถกระตุ้นและชี้แนะให้ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะตามที่กำหนดไว้, การสรรหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกอบรม (Obtain Instructional Resources) หมายถึง การกำหนดอุปกรณ์เครื่องใช้วัสดุที่สมบูรณ์แบบ ต่างๆ ที่ช่วยสนับสนุนโปรแกรมการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และบังเกิดในการ เรียนรู้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น การเลือกอุปกรณ์เหล่านี้จะต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมทั้ง ค่าใช้จ่าย ความยากง่าย ระยะเวลา และผลที่จะเกิดขึ้น, การดำเนินการฝึกอบรม (Conduct Training) ขั้นตอนการจัดดำเนินการฝึกอบรมซึ่งนักฝึกอบรมจะต้องทำหน้าที่ของผู้อำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วยการเตรียมสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การดูแลโปรแกรมที่กำหนดไว้ให้ ดำเนินไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า มีการปรึกษาหารือกับวิทยากร และตรวจสอบ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะๆ ด้วย และการประเมินผล ผลสะท้อน กลับ (Evaluation and Feedback) หมายถึง ในทุกขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมจะต้องมีการ ประเมินผลและพิจารณาผลสะท้อนกลับเสมอ เพื่อดูว่ามีปัญหาอุปสรรคหรือผลกระทบใดๆ หรือไม่ คຸ່ມคຸ່ມค่าที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ จะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรของ องค์กรตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อเป็นความมั่นใจว่าโครงการที่เตรียมการขั้นนี้ จะ ได้ประโยชน์คຸ່ມคຸ່ມค่าไม่สูญเปล่า

สมภพ ปราบณรงค์ (2535) และกรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537) ได้อธิบายกระบวนการของการ ฝึกอบรมทั้ง 4 ขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม จะทำให้พบอุปสรรค ปัญหา หรือ ข้อขัดข้องใดๆ ในการปฏิบัติงานที่อาจจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ซึ่งผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารโครงการ ฝึกอบรมจำเป็นต้องทราบ จึงควรมีการพิจารณาให้ถ่องแท่ว่าผู้ใดต้องการพัฒนาด้านไหน มีความ สนใจเรื่องใด หรือมีสิ่งใดบกพร่องที่ควรแก้ไข เพื่อจะได้จัดโครงการฝึกอบรมให้เกิดประโยชน์มาก ที่สุด, การสร้างหลักสูตรและโครงการ เป็นขั้นตอนต่อจากการได้ข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วว่าเป็น ความต้องการในการฝึกอบรม หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมที่ดีนั้น จะช่วยให้ผู้ดำเนินการจัด ฝึกอบรมสามารถดำเนินการได้อย่างดี หมายถึง ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารโครงการและผู้เข้าฝึกอบรม จะได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ กำลังจะทำอะไร เมื่อไร อย่างไร เพื่อให้มีการจัดฝึกอบรมเป็นไปอย่าง รวดเร็วและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จะเห็นได้ว่าหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่ง

จะต้องวางแผนและดำเนินการล่วงหน้าเป็นเวลานานก่อนที่จะมีการฝึกอบรม, การดำเนินการฝึกอบรมตามหลักสูตรเป็นขั้นตอนการดำเนินงานหลังจากการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสมบูรณ์จะต้องนำไปขออนุมัติโครงการจัดการฝึกอบรม ซึ่งในขั้นตอนนี้จะเน้นหนักในด้านการบริหารโครงการ เช่น ด้านสถานที่ ด้านอุปกรณ์การฝึกอบรม ด้านการเงิน ด้านการจัดการบุคคล ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหลังจากดำเนินงานฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการหรือผู้บริหารโครงการจะต้องประเมินผลการฝึกอบรมว่าคุ้มค่าเงินและเวลาที่เสียไปหรือไม่ อีกทั้งต้องติดตามผลว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมไป เมื่อกลับไปทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้ว พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ แล้วนำผลการจัดการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม และคณะผู้จัดโครงการจะนำผลดังกล่าวมาวิเคราะห์ว่าควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงหรือไม่ อย่างไร และการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมจะนำไปสู่การสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรในการจัดการฝึกอบรมรุ่นต่อไป

เปรี๊ยะ กิจรัตนี (2536) ได้แสดงขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรม เรียกว่า วงจรการฝึกอบรม (Training Cycle) มี 4 ขั้นตอน คือ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม, การสร้างหลักสูตรและโครงการ, การดำเนินงานฝึกอบรมตามหลักสูตร และการประเมินผลการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมของเปรี๊ยะ กิจรัตนี (2536)

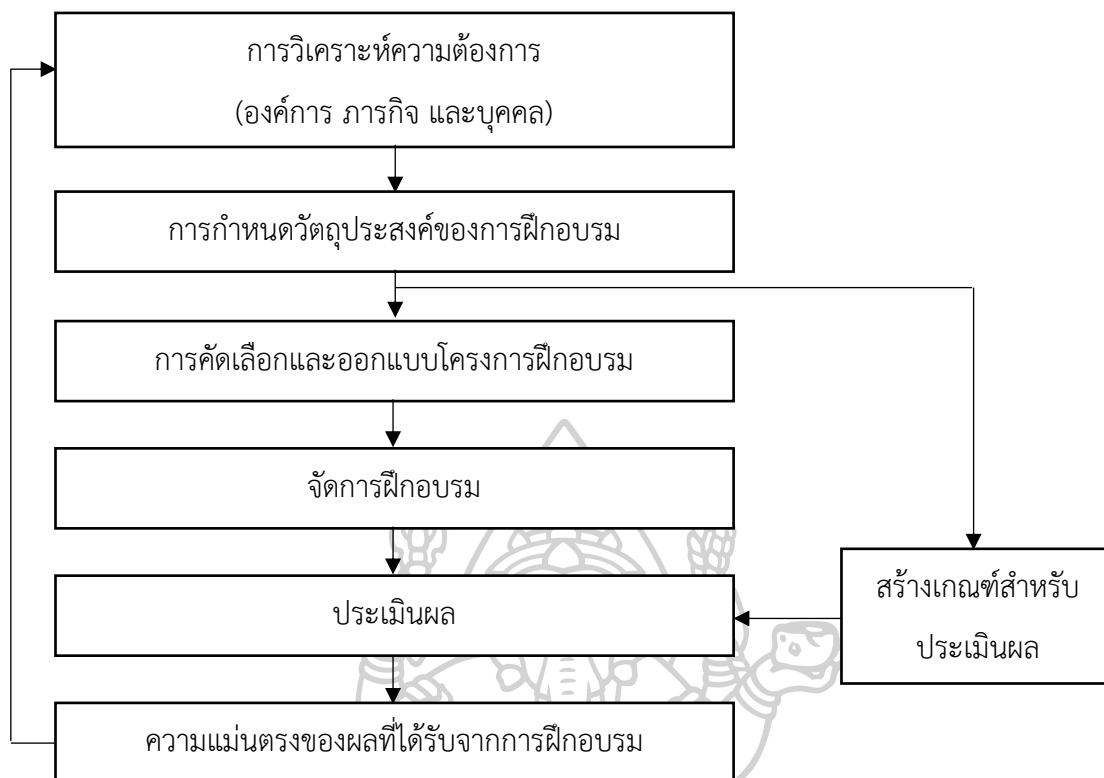
ซารี มณีศรี (2538) ได้จำแนกกระบวนการไว้ คือ เป้าหมาย (Goals) สัมพันธ์กับงานที่ต้องเพิ่มความรู้ ทักษะ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง กระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจและร่วมกิจกรรม, การจูงใจ (Motivation) เป้าหมายอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากโครงการ เช่น มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน การยอมรับทางสังคม, วิธีการดำเนินการ (Methods) แตกต่างไปตามลักษณะงานหรือโครงการ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง การสาธิตเหมาะสำหรับงานเทคนิคเครื่องจักรกล อุปกรณ์ทาง

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี บทบาทสมมติเหมาะสำหรับเทคนิคการซื้อขาย การบรรยายใช้อธิบาย กฎเกณฑ์วิธีการ เปิดโอกาสให้ถามตอบ, การฝึกหัด (Drilling and Repetition) มีคำกล่าวว่า การฝึกหัดทำให้สมบูรณ์ ทักษะคู่ปฏิบัติ ภาคปฏิบัติยากที่จะเกิดทักษะ รู้หลักการพิมพ์แต่ไม่เคยพิมพ์ติด ยากที่จะมีทักษะพิมพ์ได้คล่อง การฝึกปฏิบัติและการทำซ้ำจะทำให้พัฒนาทักษะสูงขึ้นได้, การยอมรับ (Recognition) การยอมรับในด้านบวก คือ ความเชื่อมั่น ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรโดยย่อมีความ เชื่อมั่นในการทำงานมากกว่าผู้ไม่เคยผ่านการอบรม และการติดตามผล (Follow-up) ตรวจสอบผล หลังการฝึกอบรม เพื่อเป็นข้อมูลป้อนกลับสู่กระบวนการแรก

ไพโรจน์ สติรยากร (2547) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม, การจัดทำหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม, การดำเนินการฝึกอบรม, การ ประเมินและการติดตาม

ชูชัย สมितिไกร (2548) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 6 ขั้นตอน ดังนี้

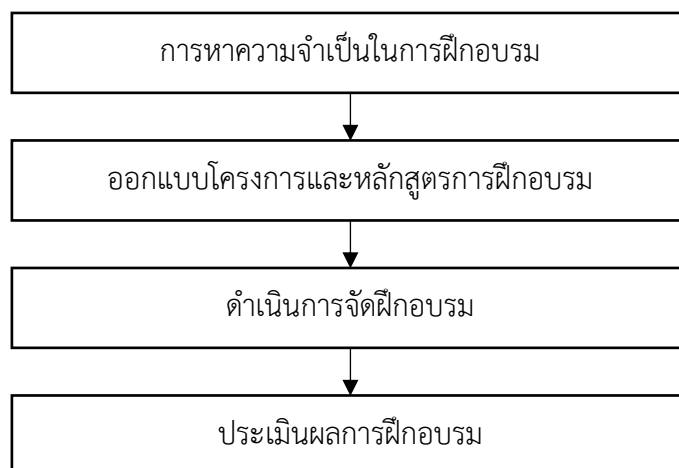
1. การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ต้องทำการวิเคราะห์ 3 ด้าน คือ ความต้องการของ องค์กร, การวิเคราะห์ภารกิจ และการวิเคราะห์บุคคล
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม
3. การคัดเลือกและออกแบบโครงการฝึกอบรม
4. จัดการฝึกอบรม
5. ประเมินผล
6. ความแม่นยำของผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 3 กระบวนการฝึกอบรมของซูซึ สมितिไกร (2548)

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรม ทั้ง 4 ขั้นตอน ดังนี้

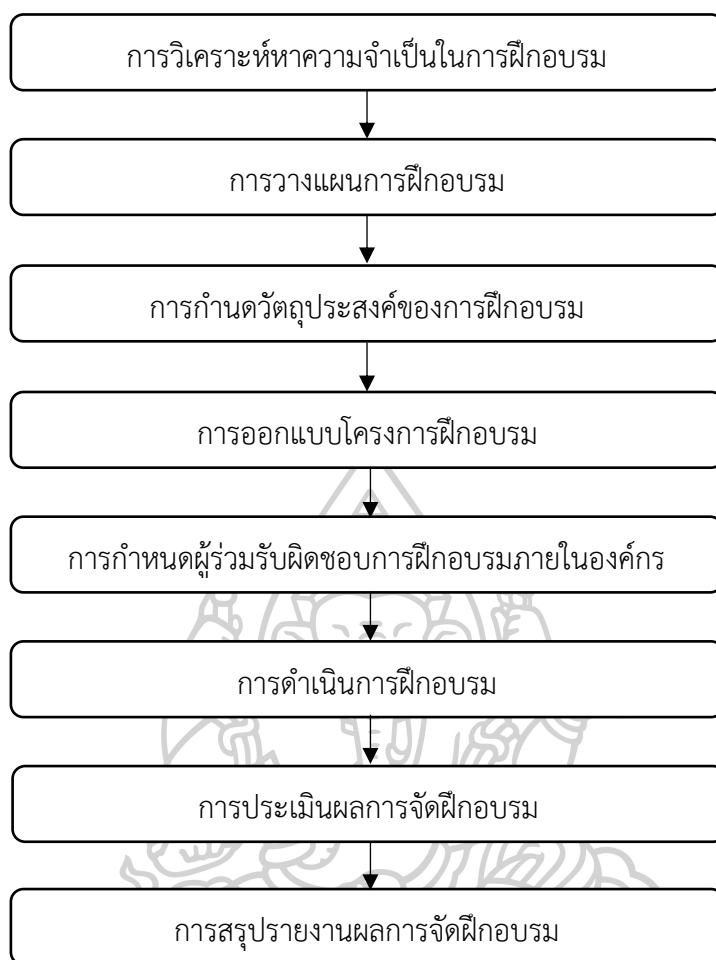
1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นการมองปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการค้นหาปัญหา 2 วิธี คือ ชี้เฉพาะเจาะจงปัญหาที่พบเห็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว และสำรวจเพื่อหาปัญหาโดยคาดว่าจะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้างในอนาคตจากสภาพการณ์ในปัจจุบัน ขั้นตอนนี้คือหาปัญหาก่อนที่จะเกิด
2. ออกแบบโครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม หาทางแก้ไขปัญหา 2 วิธี คือ แก้ไขโดยการปรับปรุงนโยบาย โครงสร้าง หรือวิธีอื่นๆ และแก้ไขโดยการฝึกอบรม
3. ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยมีขั้นตอน คือ ค้นหาความจำเป็นในการจัดฝึกอบรม, วางแผนการฝึกอบรมโดยการจัดโครงการฝึกอบรม, การบริหารโครงการฝึกอบรมและการอำนวยความสะดวก, ประเมินผลการฝึกอบรม วิเคราะห์ผล และค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมใหม่
4. ประเมินผลการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 4 กระบวนการฝึกอบรมของสมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)

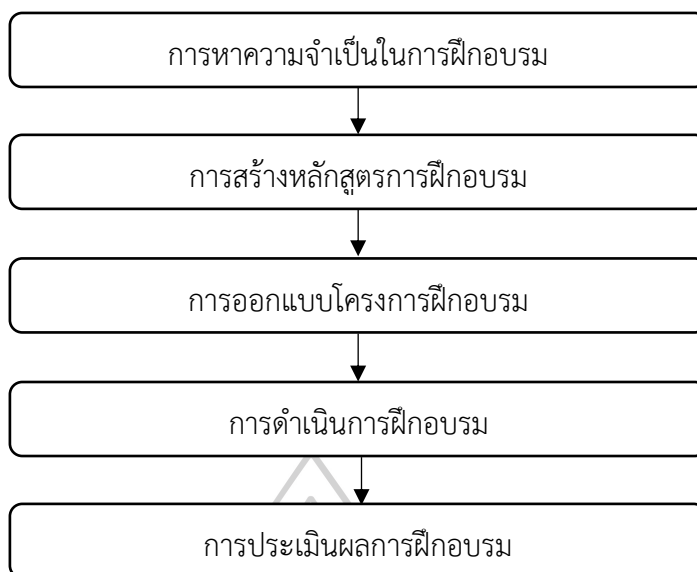
เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need Analysis) ประกอบด้วย มีปัญหาเกิดจากพฤติกรรมบุคคลในองค์กร, องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ, ต้องการลดต้นทุนการผลิตขององค์กร, ต้องการเพิ่มผลผลิตหรือการบริหารขององค์กรให้มากขึ้น, มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ, มีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในองค์กร, เพื่อให้สอดคล้องตามแผนหรือหลักการควบคุมคุณภาพ เพื่อการแข่งขันที่มีบุคลากรอย่างมีคุณภาพ, เพื่อเป็นการพบปะของบุคลากร, เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงาน และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
2. การวางแผนการฝึกอบรม (Planning for Training)
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (Objective setting)
4. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (Training Designing)
5. การกำหนดผู้ร่วมรับผิดชอบการฝึกอบรมภายในองค์กร (Staff for organizing)
6. การดำเนินการฝึกอบรม (Conducting Training)
7. การประเมินผลการจัดฝึกอบรม
8. การสรุปรายงานผลการจัดฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 5 กระบวนการฝึกอบรมของเพ็ชรี รุปะวิเชตร์ (2554)
 สมคิด บางโม (2554) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (training needs)
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม (training curriculum)
3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม (training project)
4. การดำเนินการฝึกอบรม (training)
5. การประเมินผลการฝึกอบรม (training evaluation)



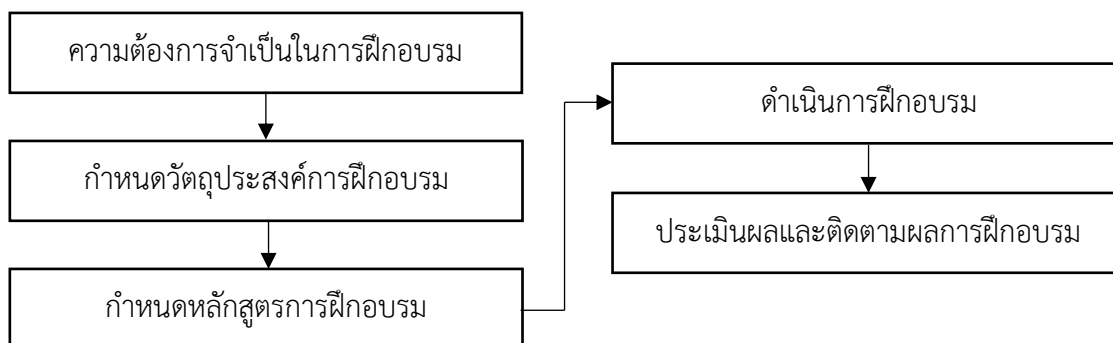
แผนภูมิที่ 6 กระบวนการฝึกอบรมของสมคิด บางโม (2554)

ธีระ กาญจนารักษ์ (2555) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม
3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม
4. การบริหารโครงการฝึกอบรม
5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้อธิบายกระบวนการของการฝึกอบรมทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม
3. กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม
4. ดำเนินการฝึกอบรม
5. ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม



แผนภูมิที่ 7 กระบวนการฝึกอบรมของณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558)

อมรรัตน์ ศรีสง (2559) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้การอบรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเริ่มจากการทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจึงตั้งวัตถุประสงค์ในการอบรมว่าต้องการแก้ปัญหาที่จุดใดบ้าง จากนั้นสร้างเนื้อหาที่จะอบรมและกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการอบรม จึงดำเนินการอบรมและติดตามผลเพื่อสรุปการอบรมให้กับผู้บังคับบัญชาทราบ

ศิลป์วิชญ์ จันทร์พูน (2560) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรม คือ การนำวิธีการ ระบบ ที่มีขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการ การสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการ และการประเมินผลการฝึกอบรม มาใช้ในการจัดการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรม ได้ดังนี้



ลำดับ	กระบวนงานการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม
16	การกำหนดผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม									✓						1



หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ ธงชัย สันติวงษ์ (2531)

หมายเลข 2 คือ Nadler (1989)

หมายเลข 3 คือ สมภพ ปราบณรงค์ (2535) และกรรณิการ์ บุญฤทธิ์ (2537)

หมายเลข 4 คือ เป็รื่อง กิจรัตน์ (2536)

หมายเลข 5 คือ ชารี มณีศรี (2538)

หมายเลข 6 คือ ไพโรจน์ สถียรยากร (2547)

หมายเลข 7 คือ ชูชัย สมितिไกร (2548)

หมายเลข 8 คือ สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550)

หมายเลข 9 คือ เพ็ชรวิเชียร (2554)

หมายเลข 10 คือ สมคิด บางโม (2554)

หมายเลข 11 คือ อธิระ กาญจนารักษ์ (2555)

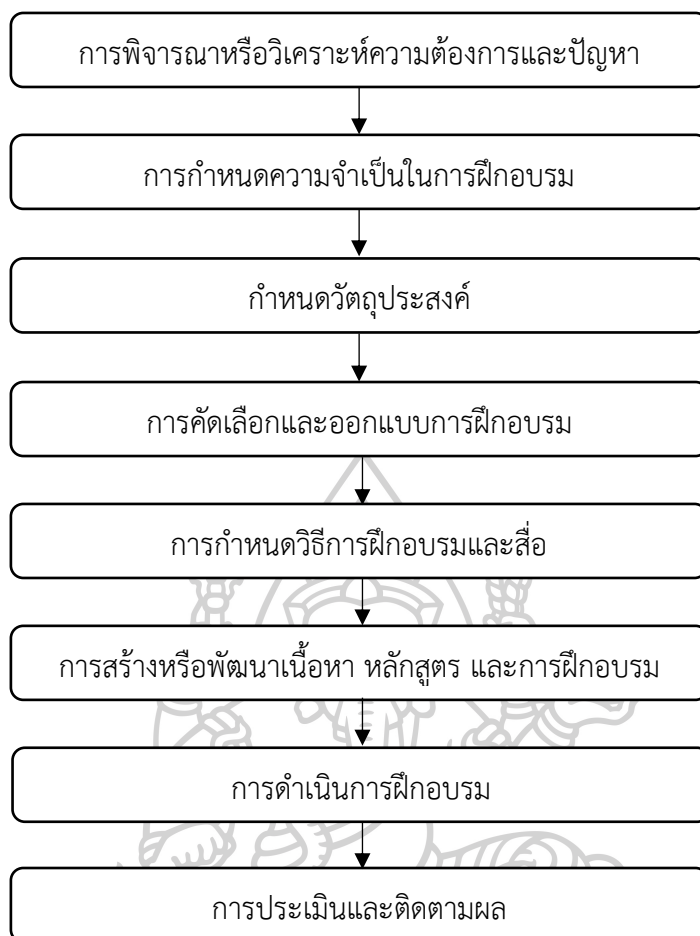
หมายเลข 12 คือ ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558)

หมายเลข 13 คือ อมรรรัตน์ ศรีสง (2559)

หมายเลข 14 คือ ศิลป์ปวิษญ์ จันทร์พุทธ (2560)

จากตารางสังเคราะห์กระบวนการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีการบวนการฝึกอบรมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นกระบวนการฝึกอบรมที่มีความสำคัญดังนี้

1. การพิจารณาหรือวิเคราะห์ความต้องการและปัญหา
2. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
3. กำหนดวัตถุประสงค์
4. การคัดเลือกและออกแบบการฝึกอบรม
5. การกำหนดวิธีการฝึกอบรมและสื่อ
6. การสร้างหรือพัฒนาเนื้อหา หลักสูตร และการฝึกอบรม
7. การดำเนินการฝึกอบรม
8. การประเมินและติดตามผล



แผนภูมิที่ 8 กระบวนการฝึกอบรมของผู้วิจัย

จากกระบวนการฝึกอบรมข้างต้น ผู้วิจัยมีการพิจารณาหรือวิเคราะห์ความต้องการและปัญหาที่จะใช้ในการฝึกอบรมสำหรับพนักงานคลังสินค้า ซึ่งความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเป็นสื่อประยุกต์ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานคลังสินค้า โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ การออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมการฝึกอบรม มีการกำหนดวิธีการฝึกอบรมและการใช้สื่อในการฝึกอบรม เพื่อที่จะนำมาพัฒนาเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและทำกิจกรรมร่วมกัน หลังจากนำสื่อมาประยุกต์ใช้งานผ่านสื่อสังคมออนไลน์แล้ว ได้มีการดำเนินการฝึกอบรม จำนวน 2 สัปดาห์ และทำการประเมินผลการฝึกอบรม พร้อมทั้งประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรม

1.6 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เสนาะ ดิยาวี (2534) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 8 ประการ คือ เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร การฝึกอบรมจะทำให้พนักงานใหม่และพนักงานที่มีประสบการณ์มาแล้ว ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ทั้งทางคุณภาพและปริมาณงาน เพราะรู้วิธีการที่ถูกต้องรู้จักใช้เครื่องมือช่วยในการทำงานและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานได้ดี, ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพนักงานในระดับต่างๆ ช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานลด งานไม่ติดขัดและดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะทุกคนมีความเข้าใจในงาน, ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น การฝึกอบรมที่เหมาะสมจะสามารถลดความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งของพนักงานและของหัวหน้าได้ เนื่องจากมีความรอบรู้และมีความมั่นใจมากขึ้นในงานที่ต้องทำ, ลดอัตราการออกงานได้ อัตราการออกจากงานเป็นปัญหาขององค์กรต่างๆ ตลอดมา ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงานมาแล้วถูกไล่ออกหรือลาออก โดยที่องค์กรยังไม่ได้รับประโยชน์จากพนักงานเท่าที่ควร, การควบคุมงานลดลง พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างดีจนสามารถควบคุมตัวเองในการปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการควบคุมน้อยลง, เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง เนื่องจากคนงานได้รับความรู้ความชำนาญจากการฝึกอบรม จึงทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น, ส่งเสริมความมั่นคงและความยืดหยุ่นให้แก่องค์กรในด้านความมั่นคง คือ ถ้าหากองค์กรขาดแคลนพนักงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง อาจคัดเลือกจากบุคคลในตำแหน่งรองลงไป ซึ่งมีความรู้ในการปฏิบัติงานดีเพราะได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จุดมุ่งหมายอย่างหนึ่งขององค์กรในการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อปรับท่าทีของพนักงานที่มีต่อองค์กร หรือหน่วยงานให้เข้าไปในทางที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะในกรณีที่มีแผนใหม่ๆ องค์กรควรอบรมพนักงานให้เข้าใจงานใหม่

दनัย เทียนพุก (2540) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ ช่วยปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเปลี่ยนแปลงอื่นๆ ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และช่วยแก้ปัญหาคาราคาชองผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอย่างจำกัดแทนการเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ สิ้นสีผล (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ เป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานดีขึ้น ได้รับความเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง, ทำให้เกิดความและกำลังใจ และมีทัศนคติที่ดี ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และช่วยให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร, เพิ่ม

ประสิทธิภาพต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความชำนาญ สามารถเพิ่มผลผลิต รู้จักวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เป็นการประหยัดเวลาค่าใช้จ่าย ลดปัญหาการบริหารงานช่วยแก้ปัญหาทางงาน เช่น ลดการขัดแย้งในการทำงานก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี และสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร องค์กรมีความมั่นคง เนื่องจากการฝึกอบรมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาเสมอ ถ้าขาดแคลน ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดก็สามารถหาพนักงานทดแทนได้

สุปราณี ศรีฉัตรวิมล (2544) กล่าวถึงได้แบ่งประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 6 ด้าน คือ ด้าน เวลา ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ด้านความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติงานเฉพาะอย่างได้ การ ฝึกอบรมในแต่ละงานใช้เวลาเพียงวันเดียวหรืออย่างมากสองวัน ทักษะหรือความชำนาญในการ ฝึกอบรมจะช่วยลดเวลาในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้มีเวลามากขึ้น ผู้บริหารไม่ จำเป็นต้องเสียเวลาในการติดตามดูแลและควบคุมการทำงานอยู่ตลอดเวลา, ด้านการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน เพราะการมารู้จักกันโดยเฉพาะผู้บริหารด้วยกันมาร่วมกันร่วมนอนและเรียน ด้วยกันเป็นระยะเวลาหลายๆ จะสร้างความคุ้นเคยได้เป็นอย่างดี การขอความร่วมมือยอมสะดวกและ ง่าย, ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การที่ได้รับความรู้ ใหม่ๆ ในชีวิต ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีชีวิตชีวามากขึ้น การ ปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ, ด้านการบริหารงาน การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับการ พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารสามารถ ดำเนินไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว โดยไม่จำเป็นต้องดูแลควบคุมอย่างใกล้ชิดอีกต่อไป ผู้บริหาร สามารถคิดงานสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ช่วยให้งานก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง, ด้านขวัญ และกำลังใจ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจ การ ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา สร้างความภาคภูมิใจให้แก่ ตนเอง และด้านความมั่นคงขององค์กรและหน่วยงานทางธุรกิจ บุคลากรในองค์กรที่ได้รับการ ฝึกอบรมย่อมช่วยลดปัญหาในการทำงาน ลดปัญหาด้านการขัดแย้ง ลดอุบัติเหตุต่างๆ อันเกิดจากการ ปฏิบัติงาน ลดปัญหาการลาออกจากงานกลางคัน หรือโอนย้ายบุคคล ทำให้บุคลากรขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและหน่วยงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) อ่างอิงใน เจิตจันทร์ พลตงนอก (2555) กล่าวถึงประโยชน์ของ การฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, ช่วยส่งเสริมให้เกิดความ

ประหยัด, ลดระยะเวลาในการเรียนรู้งาน, ลดภาระหน้าที่การทำงานของหัวหน้างาน และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของตนเอง

สุภาพร พิศาลยบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 5 ประการ คือ การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม จะสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและมีการติดต่อประสานงานดีขึ้น, การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองเสียหายย่อมลดน้อยลง ทำให้ประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน, การพัฒนาบุคคลช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และลดเวลามากกว่าที่จะต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน, การพัฒนาบุคคลช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น และการพัฒนาบุคคลเป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคลทางหนึ่งเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และโยกย้ายเพื่อความก้าวหน้า

เพ็ชรี รุประวิเชตร์ (2554) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 3 ประการ คือ ระดับปัจเจกบุคคล คือ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม, ระดับหน้าที่ คือ ผู้ที่หรือหน่วยงานที่ส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม และระดับองค์กรหรือหน่วยงาน คือ อันเป็นส่วนที่บุคลากรสังกัดอยู่

ณัชชา วชิรหัตถพงษ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า ประโยชน์ของการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตอบสนองการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

ศิลป์วิชัย จันทร์พุธ (2560) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ 4 ประการ คือ ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น, ลดปัญหาในการปฏิบัติงานและลดอัตราการลาออกจากงาน, ลดเวลาในการเรียนรู้งาน แบ่งเบาภาระของหัวหน้างาน และช่วยให้มีทัศนคติที่ดีและส่งเสริมความมั่นคงต่อองค์กร

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์ประโยชน์ของการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ตารางสังเคราะห์ประโยชน์ของการฝึกอบรม

ลำดับ	ประโยชน์ของการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	รวม
1	เพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร	✓									1
2	ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน	✓		✓					✓		3
3	สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน	✓		✓	✓						3
4	แก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานหรือลดการลาออก	✓	✓							✓	3
5	การควบคุมงานลดลง	✓									1
6	เป็นประโยชน์ต่อพนักงานโดยตรง	✓		✓							2
7	ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือส่งเสริมความมั่นคงให้กับองค์กร	✓		✓	✓					✓	4
8	ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน		✓	✓		✓				✓	4
9	สามารถปรับตัวให้ทันต่อเศรษฐกิจ สังคม และความเปลี่ยนแปลง		✓								1
10	สร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร			✓							1
11	ด้านเวลา				✓						1
12	ด้านการประสานงานระหว่างหน่วยงาน				✓						1
13	ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม				✓						1
14	ด้านการบริหารงาน				✓						1
15	การพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือมีสมรรถภาพ						✓				2

ลำดับ	ประเด็นของการฝึกอบรม	1	2	3	4	5	6	7	8	9	รวม
	สูงขึ้น										
16	การพัฒนาบุคคลทำให้เกิดการประหยัด					✓	✓				2
17	การพัฒนาบุคคลเพื่อช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง					✓	✓			✓	3
18	การพัฒนาบุคคลเพื่อแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา					✓	✓			✓	3
19	การพัฒนาบุคคลเพื่อแนะแนวทางในความรู้ความก้าวหน้าของบุคคล					✓	✓				2
20	ระดับปัจเจกบุคคล							✓			1
21	ระดับหน้าที่							✓			1
22	ระดับองค์กรหรือหน่วยงาน							✓			1
23	พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เจตคติหรือทักษะการปฏิบัติงาน								✓		1

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ เสนาะ ตีเยาว์ (2534)

หมายเลข 2 คือ ดนัย เทียนพุดิ (2540)

หมายเลข 3 คือ นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542)

หมายเลข 4 คือ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2544)

หมายเลข 5 คือ ญ์ภูธรพันธ์ เขจรนันท์ (2545)

หมายเลข 6 คือ สุภาพร พิศาลยบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545)

หมายเลข 7 คือ เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554)

หมายเลข 8 คือ ณิชชา วชิรหัตถพงค์ (2558)

หมายเลข 9 คือ ศิลป์วิษญ์ จันทร์พุทธ (2560)

จากตารางสังเคราะห์วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่มีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการทำงาน
2. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
3. แก้ปัญหาการขาดแคลนพนักงานหรือลดการลาออก
4. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหรือส่งเสริมความมั่นคงให้กับองค์กร
5. ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
6. การพัฒนาบุคคลเพื่อให้ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง
7. การพัฒนาบุคคลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

2.1 สื่อสังคมออนไลน์

2.1.1 ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์

ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (2551) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า การแลกเปลี่ยนข้อมูลผ่านเว็บไซต์ที่เชื่อมระหว่างบุคคลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น อีเมล เว็บบอร์ด ซึ่งรูปแบบที่ใช้งานส่วนใหญ่ คือ การแสดงความเป็นตัวตน การค้นหาและติดต่อเพื่อน การหาข้อมูลที่น่าสนใจ และการหาแหล่งซื้อขายสินค้า

ดัชกรณั ดันเจริญ et al. (2556) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า เป็นสื่อที่มีการแพร่กระจายด้วยปฏิสัมพันธ์ภายในสังคมมีการพูดคุยอย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันเนื้อหาในรูปแบบต่างๆ ทั้งตัวอักษร รูปภาพ เสียง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงจากการแพร่กระจายแบบทางเดียว เป็นหลายคน มีการรวมกลุ่มในเรื่องที่สนใจร่วมกันเพื่อมาสื่อสารกัน มีการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกันเนื้อหาและการรับสารต่างๆ เป็นไปอย่างเสรีมากยิ่งขึ้น

ธนะวัฒน์ วรณประภา (2560) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า เป็นส่วนหนึ่งของเทคโนโลยีเว็บ 2.0 ที่ทำงานบนเครือข่ายผ่านคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลและอุปกรณ์เคลื่อนที่ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน แบ่งปันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มในลักษณะของการเข้าร่วมเครือข่ายออนไลน์เดียวกัน

พิชิต วิจิตรบุญรักษ์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า เป็นสื่อที่มีผู้ส่งสารในรูปแบบต่างๆ ที่จะส่งสารไปให้ผู้รับสารผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยสามารถโต้ตอบกันได้

รักเกียรติ พันธุ์ชาติ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า สื่อดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติการทางสังคมเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในเครือข่ายสังคมผ่านทางเว็บไซต์หรือโปรแกรมประยุกต์ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตเพื่อให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีส่วนร่วมในการผลิตเนื้อหาต่างๆ ร่วมกัน

จากความหมายของสื่อสังคมออนไลน์ข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อมีการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งการสื่อสารที่โต้ตอบระหว่างกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูล การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ร่วมกันผ่านเครือข่ายในสังคมเดียวกัน

2.1.2 ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์

ดัชกรณั ดันเจริญ et al. (2556) ได้แบ่งประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ 4 ประเภท คือ Blog มาจากคำว่า Weblog เพื่อใช้ในการจัดการเนื้อหา สามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้ , Social Network เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับเพื่อนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน เป็นการขยายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถ้าเป็นนักการตลาดจะช่วยในการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า, Media Sharing เป็นการนำสื่อเพื่อนำมาแบ่งปันกันผ่านสาธารณะเพื่อให้ผู้อื่นได้รับชมในสิ่งที่เราต้องการนำเสนอ และ Social News and Bookmarking เว็บไซต์ที่เชื่อมโยงบทความหรือเนื้อหาให้ผู้ใช้เป็นผู้ส่งและมีการให้คะแนนเหมือนการกรั่นกรองจากมหาชนว่าเนื้อหาใดมีความน่าสนใจ นักการตลาดจะใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการบอกต่อ และสร้างให้คนมีการเข้ามาชมเว็บไซต์ที่ต้องการ

Solis (2016) อ้างอิงใน ธารณะวัฒน์ วรรณประภา (2560) ได้แบ่งประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ 25 ประเภท คือ เครือข่ายสังคม (Social Network), บล็อก (Blog)/ ไมโครบล็อก (Microblog), กลุ่มคนที่มีความรู้ (Crowd wisdom), ถามตอบ (Q & A), ข้อเสนอแนะต่างๆ (Comments), สังคมพาณิชย์ (Social commerce), สังคมตลาดออนไลน์ (Social marketplace), กลุ่มบริการข้อมูลตามกระแสสังคม (Social streams), กลุ่มบริการเกี่ยวกับสถานที่ตั้ง (Location), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Niche working, เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Enterprise, วิกี (WIKI), อภิปรายและชุมชน (Discussion & Forums), ธุรกิจ (Business), ความคิดเห็นและการให้คะแนน (Reviews & Ratings), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Social Curation, เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับวิดีโอ (Video), การแบ่งปันเนื้อหาความรู้ (Content/ Documents), เว็บไซต์ที่ให้บริการรวบรวมงานกิจกรรมต่างๆ (Events), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับดนตรี (Music), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการถ่ายทอดสด (Live casting), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการแบ่งปันรูปภาพ (Pictures), เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการบุ๊กมาร์ก Social Bookmarks, การวัดระดับสิ่งที่เป็นอิทธิพล (Influence) และเว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ (Quantified self)

สุภิญญา ผิวผ่อง (2562) ได้แบ่งประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ 6 ประเภท คือ Blog เป็นระบบจัดการเนื้อหาทำให้สามารถโพสต์หรือเผยแพร่ข้อมูลโดยง่าย เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเขียนข้อความต่างๆ ได้ไม่มีขีดจำกัด, Twitter and Microblog เป็นบล็อกที่มีทำเพื่อใส่เรื่องราวต่างๆ กิจกรรมต่างๆ ว่าทำอะไร ในทางธุรกิจจะใช้ในการบอกต่อหรือการเพิ่มยอดขายเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับลูกค้า, Social Networking เพื่อเชื่อมโยงกับเพื่อนๆ จนกลายเป็นสังคม ที่สามารถสร้างข้อมูลตัวตนหรือเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ แบ่งปันข้อมูลได้, Media Sharing สามารถอัปโหลดรูปหรือวิดีโอเพื่อแบ่งปันให้กับเพื่อนหรือสาธารณชนได้, Social News and Bookmarking เว็บไซต์ที่เชื่อมโยงไปยังบทความหรือเนื้อหาใดในอินเทอร์เน็ต ผู้ใช้สามารถเป็นผู้ส่งหรือให้คะแนนโหวตได้ ช่วยกลั่นกรองความน่าสนใจของเนื้อหาหรือบทความ และ Online Forums สถานที่ที่ให้ผู้คนเข้าพูดคุยในหัวข้อที่สนใจ ตลอดจนการแนะนำสินค้าหรือบริการต่างๆ

พิชิต วิจิตรบุญยรักษ์ (ม.ป.ป.) ได้แบ่งประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ไว้ 4 ประเภท คือ บล็อก (Bloggng) ใช้ในการจัดการเนื้อหาเพื่อเผยแพร่เนื้อหาบทความ การแสดงความคิดเห็นของผู้เขียนและผู้อ่าน, ทวิตเตอร์และไมโครบล็อก (Twitter and Microblogging) เพื่อใช้ในการโพสต์ที่มีการจำกัดการโพสต์ สามารถใช้งานง่ายและใช้เวลาไม่มาก เพื่อใช้ในการแจ้งกิจกรรม ความเคลื่อนไหวต่างๆ, เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking) เว็บไซต์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนที่รู้จัก

หรือรู้จักกันในออนไลน์ และการแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media Sharing) เว็บไซต์ที่สามารถทำการอัปโหลดไฟล์สื่อผสมต่างๆ ขึ้นสู่เว็บไซต์เพื่อแบ่งปันข้อมูลให้กับผู้อื่น

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ตารางสังเคราะห์ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์

ลำดับ	ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์	1	2	3	4	รวม
1	เครือข่ายสังคม (Social Network)	✓	✓	✓	✓	4
2	บล็อก (Blog)/ ไมโครบล็อก (Microblog)	✓	✓	✓	✓	4
3	กลุ่มคนที่มีความรู้ (Crowd wisdom)		✓			1
4	ถามตอบ (Q & A)		✓			1
5	ข้อเสนอแนะต่างๆ (Comments)		✓			1
6	สังคมพาณิชย์ (Social commerce)		✓			1
7	สังคมตลาดออนไลน์ (Social marketplace)		✓			1
8	กลุ่มบริการข้อมูลตามกระแสสังคม (Social streams)		✓			1
9	กลุ่มบริการเกี่ยวกับสถานที่ตั้ง (Location)		✓			1
10	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Niche working		✓			1
11	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Enterprise		✓			1
12	วิกิ (WIKI)		✓			1
13	อภิปรายและชุมชน (Discussion & Forums)		✓	✓		2
14	ธุรกิจ (Business)		✓			1
15	ความคิดเห็นและการให้คะแนน (Reviews & Ratings)		✓			1
16	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับ Social Curation		✓			1
17	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับวิดีโอ (Video)		✓			1
18	การแบ่งปันเนื้อหาความรู้ (Content/ Documents)		✓			1
19	เว็บไซต์ที่ให้บริการรวบรวมงานกิจกรรมต่างๆ (Events)		✓			1
20	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับดนตรี (Music)		✓			1

ลำดับ	ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์	1	2	3	4	รวม
21	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการถ่ายทอดสด (Live casting)		✓			1
22	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการแบ่งปันรูปภาพ (Pictures)		✓			1
23	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการบุ๊กมาร์ก Social Bookmarks	✓	✓	✓		3
24	การวัดระดับสิ่งที่เป็นอิทธิพล (Influence)		✓			1
25	เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการดูแลรักษาสุขภาพ (Quantified self)		✓			1
26	การแบ่งปันสื่อ (Media Sharing)	✓		✓	✓	3
27	สังคมข่าว (Social News)	✓		✓		2

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ ดัชกรณ์ ต้นเจริญ et al. (2556)

หมายเลข 2 คือ Solis (2016)

หมายเลข 3 คือ สุภิญญา ผิวพ่อง (2562)

หมายเลข 4 คือ พิชิต วิจิตรบุญรักษ์ (ม.ป.ป.)

จากตารางสังเคราะห์ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ข้างต้น ทำให้เห็นว่า มีประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความสำคัญดังนี้

1. เครือข่ายสังคม (Social Network)
2. บล็อก (Blog)/ ไมโครบล็อก (Microblog)
3. เว็บไซต์ที่ให้บริการเกี่ยวกับการบุ๊กมาร์ก Social Bookmarks
4. การแบ่งปันสื่อ (Media Sharing)

2.1.3 เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ดัชฌรณัฒน์ ตันเจริณู et al. (2556) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ 6 ประการ คือ การเพิ่มยอดขาย, การรับรู้แบรนด์, การประชาสัมพันธ์, ผลตอบรับจากลูกค้า, การเพิ่มจำนวนผู้เข้าชมเว็บไซต์ และการเป็นผู้นำทางความคิด

บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ 5 ประการ คือ ใช้เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ โดยการสำรวจเลือกสื่อที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์, ใช้ในการเป็นสื่อการสอน, ใช้ในการสื่อสาร, ใช้เป็นช่องทางในการมอบหมายหรือส่งงาน และใช้เป็นแหล่งพักผ่อน

Abu, Irshad, and Mohammad (2012) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ 4 ประการ คือ การติดต่อสื่อสาร, การแลกเปลี่ยนมุมมองของสินค้าและบริการ, การแข่งขันหรือเกม และกิจกรรมอื่นๆ

Eclincher (n.d.) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ 5 ประการ คือ การรับรู้แบรนด์สินค้า, เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์, สร้างชุมชนผู้ให้การสนับสนุน, การวิจัยพัฒนา และการผลักดันยอดขายและโอกาสในการขาย

Thoughtful Learning (n.d.) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ 4 ประการ คือ การแบ่งปัน, การเรียนรู้, การโต้ตอบ และการตลาด

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้ดังนี้
ตารางที่ 6 ตารางสังเคราะห์เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ลำดับ	เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์	1	2	3	4	5	รวม
1	การเพิ่มยอดขายหรือการตลาด	✓			✓	✓	3
2	การรับรู้แบรนด์	✓			✓		2
3	การประชาสัมพันธ์	✓			✓		2
4	ผลตอบรับจากลูกค้า	✓					1
5	สร้างชุมชนการสนับสนุน				✓		1
6	การเป็นผู้นำทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองและแบ่งปันของสินค้าและบริการ	✓		✓		✓	3
7	การเรียนรู้หรือการมอบหมายงาน		✓			✓	2
8	แหล่งพักผ่อน		✓	✓			2

ลำดับ	เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์	1	2	3	4	5	รวม
9	การติดต่อสื่อสาร		✓	✓		✓	3
10	การวิจัยและพัฒนา				✓		1
11	สร้างชุมชนผู้ให้การสนับสนุน				✓		1

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ ดัชกรณ์ ต้นเจริญ et al. (2556)

หมายเลข 2 คือ บุญเลิศ อรุณพิบูลย์ (ม.ป.ป.)

หมายเลข 3 คือ Abu et al. (2012)

หมายเลข 4 คือ Eclincher (n.d.)

หมายเลข 5 คือ Thoughtful Learning (n.d.)

จากตารางสังเคราะห์เป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกัน 3 คน และผู้วิจัยถือว่าเป็นเป้าหมายของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีความสำคัญดังนี้

1. การเพิ่มยอดขายหรือการตลาด
2. การเป็นผู้นำทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองและแบ่งปันของสินค้าและบริการ
3. การติดต่อสื่อสาร

2.2 แอปพลิเคชันไลน์

2.2.1 ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์

ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจือวงศ์ (2556) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า หมายถึง แอปพลิเคชันสำหรับสนทนาบนอุปกรณ์สื่อสาร ผู้ใช้งานสามารถสื่อสารผ่านการพิมพ์ข้อความจากอุปกรณ์การสื่อสารหนึ่งไปยังอีกเครื่องหนึ่ง มีการรองรับการใช้งานหลายด้านสามารถที่จะแสดงอารมณ์และความรู้สึกของผู้ใช้งานได้

จักรกริช ปิยะ (2557) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า หมายถึง แอปพลิเคชันที่มีการผสมผสานระหว่าง Messaging และ Voice Over IP นำมาผนวกเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแชท สร้างกลุ่ม ส่งข้อความ โฟสต์รูปต่างๆ หรือโทรคุยด้วยเสียงได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และสามารถใช้งานได้ในทุกระบบปฏิบัติการ

อภิษฎา วิศาลศรีรักษ์ (2559) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า หมายถึง แอปพลิเคชันที่ใช้ในการสื่อสารสามารถใช้งานได้บนมือถือ แท็บเล็ต และคอมพิวเตอร์ เป็นแอปพลิเคชันยอดนิยมในเมืองไทยและได้รับรางวัลชนะเลิศจากทั่วโลก

จตุพร ตระกูลปาน (2561) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า หมายถึง ช่องทางการสื่อสารที่สามารถใช้งานได้ในทุกๆ ช่วงวัยซึ่งการใช้งานในการสื่อสารมากขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตและความชอบของแต่ละบุคคล

LINE Corporation (n.d.) ได้ให้ความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า หมายถึง แอปพลิเคชันที่ใช้ในการสื่อสารที่สามารถโทรออกด้วยเสียงฟรี และส่งข้อความฟรีได้ทุกที่ ตลอด 24 ชั่วโมง สามารถใช้งานได้บนทุกระบบปฏิบัติการ โดยสามารถโทรหรือวิดีโอคอลหาผู้อื่นได้บ่อยตามที่ต้องการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย สามารถถ่ายทอดความรู้สึกรูปร่างหน้าตาได้ สามารถแบ่งปันรูปภาพ วิดีโอ ข้อความเสียง หมายเลขโทรศัพท์ และข้อมูลสถานที่ต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้ และนอกจากนี้ ยังมีลูกเล่นอื่นๆ ที่หลากหลายที่ให้ผู้ใช้งานสามารถที่จะเข้าไปลองใช้งานได้

จากความหมายของแอปพลิเคชันไลน์ทำให้สรุปได้ว่า แอปพลิเคชันไลน์ หมายถึง แอปพลิเคชันที่สามารถใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม สามารถที่จะแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ทั้งข้อความ สติกเกอร์ รูปภาพ วิดีโอ ไฟล์ สถานที่ต่างๆ และมีลูกเล่นการใช้งานต่างๆ ที่ผู้ใช้งานสามารถเข้าไปใช้งานได้

2.2.2 กำเนิดไลน์

ไลน์ได้รับการพัฒนาเมื่อปี 2554 โดยบริษัท NHN Japan ประเทศญี่ปุ่น ได้รับความร่วมมือกับบริษัท Naver Japan Corporation และบริษัท livedoor เพื่อพัฒนารูปแบบการใช้งานเพื่อรองรับผู้ใช้งาน คำว่า ไลน์ มีความหมายว่า การเข้าแถว เนื่องจากประเทศญี่ปุ่นเกิดแผ่นดินไหวครั้งใหญ่ทำให้การสื่อสารเป็นอัมพาต ขาดการติดต่อสื่อสาร ทำให้ประชากรต้องใช้บริการโทรศัพท์สาธารณะ จึงต้องเข้าแถวเพื่อรอรับบริการจึงเป็นที่มาของคำว่า ไลน์

2.2.3 ลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชันไลน์

ศุภศิลาภ์ กุลจิตต์เจี๊วงค์ (2556) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชัน ไว้ว่าเป็นแอปพลิเคชันที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนี้ การสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) เป็นการสื่อสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารในรูปแบบของข้อความ รูปภาพ เอกสาร

หรือข่าวสารต่างๆ เพื่อให้เกิดการรับรู้และพฤติกรรมที่ผู้ส่งสารต้องการ และผู้รับสารสามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้ทันที, การสร้างกลุ่มสื่อสารเฉพาะกลุ่ม (Group Communication) ผู้ใช้งานสามารถกำหนดกลุ่มเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการสื่อสารร่วมกันภายในกลุ่ม โดยผู้รับสารภายในกลุ่มจะได้รับสารทุกคนทำให้เกิดการสื่อสารโต้ตอบกันภายใต้หัวข้อที่สมาชิกภายในกลุ่มสามารถเข้าใจร่วมกันได้, สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเฉพาะเจาะจง ผู้ส่งสารสามารถทราบถึงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายได้ เพื่อที่ให้อำนาจกลุ่มเป้าหมายนั้นได้รับสารตรงใจตามที่ต้องการ ส่วนใหญ่จะเป็นองค์กรธุรกิจที่ให้ผู้รับสารสามารถรับข่าวสารต่างๆ ขององค์กรได้ โดยมีการแลกเปลี่ยนนั้นมีเงื่อนไขที่ตั้งขึ้น อาจเป็นการให้เพิ่มเพื่อนแล้วสามารถดาวน์โหลดสติ๊กเกอร์ขององค์กรนั้นได้ หลังจากนั้นผู้รับสารจะสามารถรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากองค์กรนั้นได้ อาจเป็นข้อความที่มีความสนใจ การส่งเสริมการขาย และการโฆษณา เป็นต้น, สามารถสื่อสารได้ตลอดเวลา (Anytime) ผู้ส่งสารสามารถสื่อสารกับผู้รับสารได้ตลอดเวลาโดยไม่จำกัดเวลาและระยะเวลาในการสื่อสาร โดยการสื่อสารผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตและผู้รับสารมีสถานะเป็นเพื่อนกัน, สามารถส่งรูปแบบสารได้หลากหลาย (Multi-media) รูปแบบการสื่อสารสามารถส่งเป็นตัวอักษรผ่านข้อความ ภาพ วิดีโอ และสติ๊กเกอร์ เป็นต้น เพื่อใช้ในการสื่อสารระหว่างกัน, สามารถเลือกปิดกั้นการสนทนาได้ (Block) เมื่อผู้รับสารไม่มีความประสงค์จะรับสารนั้นหรือสารนั้นรบกวนให้กับผู้รับสาร ผู้รับสารสามารถปิดกั้นการสนทนาจับผู้ส่งรายนั้นได้อย่างเฉพาะเจาะจง, สามารถสนทนาด้วยเสียงผ่านไลน์ (Voice Call) สามารถสนทนาผ่านไลน์ที่เหมือนกับการพูดคุยทางโทรศัพท์โดยไม่เสียค่าบริการ ทำให้ลดช่องว่างของการสื่อสาร ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้แม้จะอยู่คนละประเทศ, มีสติ๊กเกอร์รูปแบบการ์ตูนที่ช่วยเพิ่มการสนทนาให้ชัดเจนขึ้น มีการสร้างรูปแบบการ์ตูนที่เป็นสติ๊กเกอร์เพื่อช่วยในการสนับสนุนข้อความให้การสื่อสารมีความชัดเจนมากขึ้น สติ๊กเกอร์เป็นสัญลักษณ์ที่จะแสดงถึงอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับสารได้ และบางครั้งอาจมีในรูปแบบของการแฉกกับสติ๊กเกอร์เพื่อโฆษณาสินค้า ทำให้ผู้รับสารสามารถจะจำสินค้าและบริการต่างๆ ได้, สามารถสร้างไทม์ไลน์ได้ มีลักษณะคล้ายกับสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ตามที่เจ้าของมีความต้องการที่จะให้แสดงบนหน้าไทม์ไลน์ ไม่ว่าจะเป็นข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ สติ๊กเกอร์ต่างๆ แทนความรู้สึกได้ เป็นต้น และรองรับไฟล์ข้อมูลได้หลากหลาย (Files Support) ผู้ใช้งานสามารถส่งแฟ้มงานเอกสารในรูปแบบต่างๆ ที่มีลักษณะคล้ายอีเมลได้ เช่น .pdf .ppt .doc เป็นต้น

LINE Corporation (n.d.) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชัน คือ ส่งข้อความฟรีทุกที่ทุกเวลา สามารถแลกเปลี่ยนข้อความกับเพื่อนได้ตลอด 24 ชั่วโมงทั่วโลก ทั้งข้อความ

และสนทนาแบบกลุ่ม สามารถใช้งานได้บนทุกระบบปฏิบัติการของโทรศัพท์มือถือ, โทรฟรี วิดีโอคอลฟรี โทรหาเพื่อนและครอบครัวได้บ่อยและนานเท่าที่ต้องการ สามารถติดต่อสื่อสารไปต่างประเทศฟรี พร้อมให้ใช้งานบนทุกอุปกรณ์, สติกเกอร์เพิ่มความสนุกให้กับแชท ถ่ายทอดความรู้สึกด้วยสติกเกอร์และอีโมจิ สามารถซื้อสติกเกอร์และคาแรคเตอร์ต่างๆ ได้ที่ร้านสติกเกอร์, แชนร์ได้ทั้งรูป วิดีโอ ข้อความเสียง และข้อมูลสถานที่ให้แก่เพื่อนได้, รับข่าวสารล่าสุดจากศิลปินที่ชื่นชอบและคุปองพิเศษจากร้านแบรนด์ดัง, มีใหม่ไลน์เพื่อแบ่งปันเรื่องราวให้กับเพื่อน, บันทึกข้อความ รูปภาพ และวิดีโอเพื่อประหยัดในการค้นหาไฟล์ และแชนร์สิ่งต่างๆ กับเพื่อนได้, มีการไลฟ์เพื่อแบ่งปันช่วงเวลาพิเศษในห้องแชทแบบเรียลไทม์, สามารถเพิ่มสีสนับนใบหน้าด้วยพีเจอร์และเอฟเฟคต์ตามที่ต้องการ, สามารถสนุกกับเพื่อนด้วย Face play ได้, สามารถติดตามข่าวสารต่างๆ ที่สนใจได้ และโอเพนแชทที่คุณได้พบกับเพื่อนใหม่ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน แล้วสามารถแบ่งปันข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจให้กับทุกคน

จากลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชันไลน์ที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ลักษณะเฉพาะของแอปพลิเคชันไลน์ที่มีความหลากหลายนั้น เพื่อที่จะให้ผู้ใช้สามารถมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อื่นที่เป็นบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทั้งการพูดคุย การแบ่งปันข้อมูล เรื่องราว การทำกิจกรรมร่วมกัน และการที่ได้ติดตามในสิ่งที่ผู้ใช้สนใจ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่ทำให้ผู้ใช้เกิดความสนใจและสนุกกับการใช้งาน

2.2.4 ประโยชน์ของแอปพลิเคชันไลน์

ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจี๊วงค์ (2556) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า สามารถรองรับอุปกรณ์ได้อย่างหลากหลาย และในทุกๆ ระบบปฏิบัติการ, มีความเป็นส่วนตัวสามารถที่จะเลือกรับหรือปฏิเสธการรับสารได้, สามารถสนับสนุนทางด้านธุรกิจได้เป็นอย่างดี, ช่วยเพิ่มสีสันและความมีชีวิตชีวาในการสนทนา, มีความแปลกใหม่และทันสมัยอยู่เสมอ, ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสื่อสารผ่านทางโทรศัพท์, สามารถประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใช้สามารถสร้างสรรค์จากการบันทึกภาพและวิดีโอ พร้อมการนำเสนอและแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ได้

Bitcholosoph (2018) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า รองรับการใช้งานได้จำนวนมาก, การโทรหาผู้อื่นไม่เสียค่าใช้จ่าย, ใช้หมายเลขโทรศัพท์แทนบัญชี, สามารถส่งข้อความและอีโมติคอนที่ช่วยในการแสดงอารมณ์, มีพีเจอร์ที่มีประโยชน์มากมาย, สามารถบล็อกผู้ที่ไม่ต้องการติดต่อได้ และสามารถใช้งานบนคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะและอุปกรณ์เคลื่อนที่

จากประโยชน์ของแอปพลิเคชันไลน์ที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า เป็นแอปพลิเคชันที่สามารถใช้งานได้ในทุกๆ ระบบปฏิบัติการ ช่วยลดค่าใช้จ่าย มีความแปลกใหม่ในการใช้งาน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อติดต่อสื่อสารและแบ่งปันข้อมูลต่างๆ ให้กับผู้อื่นได้

2.2.5 ข้อจำกัดของแอปพลิเคชันไลน์

ศุภศิลาป์ กุลจิตต์เจิววงศ์ (2556) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า ต้องอาศัยการเชื่อมต่อระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพในการเป็นตัวกลางของการสื่อสาร, ทำให้สูญเสียพลังงานแบตเตอรี่เป็นจำนวนมาก และมีข้อจำกัดในการลงทะเบียนที่สมาร์ตโฟน 1 เครื่องสามารถเข้าใช้งานได้เพียง 1 ไอดีและไม่สามารถลงทะเบียนได้ด้วยวิธีอื่นๆ ได้

Bitcholosoph (2018) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของแอปพลิเคชันไลน์ ไว้ว่า การส่งข้อมูลอาจไม่มีความเสถียร และขนาดความจุของข้อมูลในแอปพลิเคชันมีขนาดใหญ่

จากข้อจำกัดของแอปพลิเคชันไลน์ที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การใช้งานในบางครั้งอาจมีข้อจำกัดที่เกิดจากซอฟต์แวร์หรือการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต ทำให้การใช้งานเกิดปัญหาหรือขัดข้อง ดังนั้น การที่จะใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ต้องศึกษาข้อมูลเพื่อที่จะสามารถเข้าใจและควบคุมการใช้งานได้ เช่น การใช้งานจะต้องมีการเชื่อมต่อระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อสาร บัญชีการใช้งานสามารถใช้งานได้โดยจำกัดเพียงเครื่องเดียว หากมีการใช้งานจำนวนมากจะทำให้พลังงานแบตเตอรี่ลดลง การส่งข้อมูล และข้อมูลอาจมีปริมาณมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น

2.3 LINE for Business

2.3.1 ความหมายของ LINE for Business

LINE Corporation (n.d.) ได้ให้ความหมายของ LINE for Business ไว้ว่า หมายถึง บัญชีทางการของ LINE สำหรับธุรกิจที่ช่วยให้ร้านค้าสามารถสร้างฐานผู้ติดตาม การสื่อสาร และการส่งข้อมูล หรือการขายและการตลาด หรือการโปรโมชันต่างๆ เพื่อส่งผ่านไลน์ให้กับลูกค้า มีฟีเจอร์ทางธุรกิจที่สามารถช่วยในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างข้อความทักทาย ตอบกลับอัตโนมัติ การแชทแบบ 1-1 การบรอดแคสต์ เป็นต้น

จากความหมายของ LINE for Business ที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า แอปพลิเคชันที่ช่วยในการติดต่อสื่อสาร สามารถส่งข้อความ จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ที่เจ้าของบัญชีให้สร้างขึ้นได้

2.3.2 ชนิดของบัญชี LINE for Business

LINE Corporation (n.d.) ได้กล่าวไว้ว่า ชนิดของบัญชี LINE for Business มีทั้งหมด 3 แบบ คือ

1. บัญชีทั่วไป เป็นบัญชีโล่สีเทาที่ผู้ใช้งาน LINE for Business จะได้รับเมื่อเริ่มต้นการใช้งานซึ่งสามารถอัปเกรดบัญชีเป็นบัญชีรับรองหรือบัญชีพรีเมียมได้ในภายหลัง โดยไม่ว่าใครก็สามารถเปิดใช้งานบัญชีนี้ได้ เช่น ร้านอาหาร องค์กร แรนด้อม หรือบุคคลทั่วไป จะสามารถใช้งานฟีเจอร์พื้นฐานได้เท่านั้น แต่มีข้อจำกัดในการใช้ Broadcast ในการส่งข้อความให้กับผู้ใช้งานที่จำกัดจำนวน
2. บัญชีรับรอง เป็นบัญชีโล่สีน้ำเงินที่ช่วยให้ลูกค้าค้นหาธุรกิจได้ง่ายขึ้นบน LINE และ Search engine ต่างๆ โดยมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ 888 บาทตลอดอายุการใช้งาน โดยจะต้องผ่านการรับรองจากทาง LINE ก่อน ซึ่งจะมีข้อมูลที่ใช้ในการตรวจสอบเบื้องต้น คือ ชื่อบริษัท เอกสารจดทะเบียนของบริษัท ชื่อเว็บไซต์ ชื่อแอดเดสส์ เป็นต้น ตรวจสอบเพื่อดูว่าข้อมูลนั้นมีความตรงกันหรือไม่ หากชื่อไม่ตรงกันจะใช้ระยะเวลาในการตรวจสอบที่นานหรืออาจจะไม่ผ่านได้ ซึ่งบัญชีรับรองนี้จะต้องเป็นข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและมีตัวตนจริงๆ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ เป็นบัญชีที่สามารถค้นหาเจอได้บนแอปพลิเคชันไลน์และมีฟีเจอร์ที่พิเศษให้ใช้งานได้มากกว่า และสามารถใช้ Broadcast ข้อความได้อย่างไม่จำกัด
3. บัญชีพรีเมียม เป็นบัญชีโล่สีเขียวที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจหรือองค์กรขนาดใหญ่ที่ต้องการสร้างฐานผู้ติดตามหลักล้าน สามารถค้นหาเจอได้ง่ายและใช้งานสponsored sticker และต้องมีค่าใช้จ่ายขั้นต่ำตามที่กำหนด จะต้องได้รับการรับรองจากทาง LINE ก่อน เหมาะสมกับบริษัทขนาดใหญ่หรือมีทุน เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายที่สูง เป็นบัญชีที่สามารถค้นหาเจอได้บนแอปพลิเคชันไลน์และมีฟีเจอร์ที่พิเศษให้ใช้งานได้มากกว่า และสามารถใช้ Broadcast ข้อความได้อย่างไม่จำกัด

จากชนิดของบัญชี LINE for Business ที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า บัญชีที่ทางไลน์ได้สร้างขึ้นมาเป็นบัญชีให้ผู้ใช้สามารถที่จะเลือกใช้งานตามความเหมาะสมของเจ้าของที่จะใช้งานในบัญชีนั้นๆ ซึ่งในแต่ละบัญชีจะมีการใช้งานและขีดจำกัดที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้ใช้งานจึงต้องเลือกใช้บัญชีที่เหมาะสมกับบัญชีของตนมากที่สุด เพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกัน

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกัน

ทิตานา แชมมณี (2554) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า การเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มย่อย โดยมีสมาชิกที่มีความสามารถต่างกันช่วยในการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

วชรพร วัชรพงษ์ชัย (2556) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า เป็นแนวคิดหนึ่งจากคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Theory) หรือทฤษฎีว่าด้วยการสร้างความรู้ โดยเปลี่ยนจากแนวคิดเดิมที่เน้นการศึกษาปัจจัยภายนอกมาเป็นสิ่งเร้าจากปัจจัยภายใน ผ่านความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์หรือกระบวนการคิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ทฤษฎีการสร้างความรู้จะเน้นการเรียนรู้จากผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ สามารถที่จะบอกในสิ่งที่ต้องการและพัฒนาต่อยอดทางความคิดได้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ Cognitive Constructivism ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ โดยผู้สร้างความรู้จะลงมือปฏิบัติ เชื่อว่าถ้าผู้เรียนถูกกระตุ้นด้วยปัญหาที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ผู้เรียนจะมีการปรับโครงสร้างทางปัญญาให้เข้าสู่ภาวะสมดุลทางปัญญาโดยการดูซึมที่เป็นการได้รับสิ่งใหม่ๆ จากสิ่งแวดล้อมเข้าไปในโครงสร้างทางปัญญา และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางปัญญาที่มีการเชื่อมโยงโครงสร้างเดิมที่มีอยู่แล้วจนปรับให้สมดุลเข้ากับการเรียนรู้ที่ได้จากสิ่งใหม่ และ Social Constructivism เป็นแนวคิดที่ว่าด้วยปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านพุทธิปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนมีการสร้างความรู้ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น

จากทฤษฎีการเรียนรู้ร่วมกันที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การเรียนรู้ที่เป็นการร่วมกันสร้างความรู้ภายในกลุ่ม โดยจะผ่านความรู้ความเข้าใจ กระบวนการคิดของผู้เรียนภายในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เพื่อจะได้ในสิ่งที่ต้องการและสามารถต่อยอดความคิดต่อไปได้

3.2 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน

Myers (1991) อ้างอิงใน อังคินันท์ อินทรกำแหง (2547) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า กระบวนการการทำงานร่วมกันโดยผ่านการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำให้ได้สาระเนื้อหาที่มีคุณภาพ มีการวิเคราะห์แลกเปลี่ยนข้อมูลกันภายในกลุ่ม และมีการตอบสนองกันโดยตรง

Gokhale (1995) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า วิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนได้มีการเรียนรู้เป็นกลุ่มและทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

เชมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2554) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมนอกจากการการจัดกิจกรรมและผลการเรียนสามารถตอบสนองผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่มีการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ชญาภรณ์ พัวพานิช (2554) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า กระบวนการที่กลุ่มสมาชิกมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมีการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วชรพร วัชรพงศ์ชัย (2556) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า กระบวนการเรียนที่เน้นกลุ่ม การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้เรียนจะทำงานกันเป็นทีมเพื่อให้ได้คำตอบในการเรียนรู้ โดยเน้นการใช้กลไกการวิเคราะห์กลุ่มและการไตร่ตรองความรู้สึกของตน ให้ผู้เรียนมีเหตุผล มีความพร้อมในการอภิปรายและประเมินตนเองเพื่อพัฒนา

ทิตนา แคมมณี (2560) การเรียนรู้เป็นกลุ่มย่อยโดยมีสมาชิกที่แตกต่างกันช่วยกันเรียนรู้เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายและในการเรียนการสอนจะมุ่งเน้นไปที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียน ผู้เรียนกับบทเรียน

จากความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า กระบวนการที่ใช้ในการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่ม มีการทำกิจกรรม การทำงาน การวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในกลุ่ม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3.3 ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน

เชมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2554) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การนำเสนอสถานการณ์ ผู้สอนจะเสนอหัวเรื่องเพื่อให้ผู้เรียนศึกษาจากบทเรียน และให้เลือกหัวข้อที่สนใจ การประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน ผู้เรียนประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน มีการกำหนดระยะเวลา จุดมุ่งหมาย เนื้อหา วิธีการดำเนินการ ความรับผิดชอบ ผู้เรียนแต่ละคนมีการแสดงความคิดเห็น ปรีक्षा ซักถาม ไต่แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน แล้วเสนอผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ให้ผู้สอนตรวจสอบขอบเขตของเนื้อหา, การร่วมมือระดมสมอง สมาชิกภายในกลุ่มรับผิดชอบการเรียนรู้และภาระงานตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้เรียนมีการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม มีการนำข้อมูลที่ได้อภิปราย สังเคราะห์ความรู้ที่ได้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม, การนำเสนอผลงาน สมาชิกร่วมกันจัดเตรียมเนื้อหาในการนำเสนอ ในการประเมินผล อาจให้แต่ละกลุ่มประเมินการนำเสนอของกลุ่มอื่น และกลุ่มตนเอง หรือผู้สอนร่วมกับผู้เรียนในการ

ออกแบบแบบประเมินการนำเสนอเพื่อใช้ในการประเมิน และอภิปรายและสรุปผล การซักถามข้อสงสัยระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน หรือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน หลังจากนั้นช่วยกันสรุปและร่วมกันประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและหาข้อที่ควรปรับปรุงแก้ไข

ชญาภรณ์ พัวพานิช (2554) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ กำหนดปัญหา เป้าหมาย และวางแผนร่วมกัน, ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลความคิดจากแหล่งต่างๆ, ดำเนินกระบวนการกลุ่ม, นำเสนอผลการเรียนรู้ และประเมินผลหรือสะท้อนผลการเรียนรู้

วชรพร วัชรพงศ์ชัย (2556) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมในการเรียนร่วมกัน, แบ่งกลุ่มของผู้เรียนแบบคละกันเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน, ผู้สอนมอบหมายการทำงานร่วมกัน, ลงมือปฏิบัติทำงานร่วมกัน, แต่ละกลุ่มส่งงานตามที่ได้รับมอบหมาย นำเสนอ และผู้สอนประเมินให้คำแนะนำ

จิตตวดี ทองทั่ว (2557) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน, การระดมความคิด, การวางแผน, การดำเนินการ, การร่วมประเมินผล และการร่วมรับผลประโยชน์ร่วมกัน

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ดังนี้
ตารางที่ 7 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน

ลำดับ	ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกัน	1	2	3	4	รวม
1	การเตรียมความพร้อมการเรียนร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	4
2	การวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	4
3	การดำเนินกระบวนการกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	4
4	การนำเสนอผลงาน	✓	✓	✓		3
5	การอภิปรายและสรุปผล	✓				1
6	การประเมินผลและแนะนำ		✓	✓	✓	3

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2554)

หมายเลข 2 คือ ชญาภรณ์ พัวพานิช (2554)

หมายเลข 3 คือ วชรพร วัชรพงศ์ชัย (2556)

หมายเลข 4 คือ จิตตวดี ทองทั่ว (2557)

จากตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันข้างต้น ทำให้เห็นว่า มีขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นขั้นตอนการเรียนรู้ร่วมกันที่มีความสำคัญดังนี้

1. การเตรียมความพร้อมการเรียนรู้ร่วมกัน
2. การวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน
3. การดำเนินกระบวนการกลุ่ม
4. การนำเสนอผลงาน
5. การประเมินผลและแนะนำ

3.4 รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน

Boyd and Apps (1980) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 4 ประการ คือ บรรยากาศในการทำงาน, ความสามารถในการสื่อสาร, การมีส่วนร่วมในการทำงาน ภายในกลุ่ม และมาตรฐานของกลุ่ม

ประพรรณ์ พลະชีวะ (2550) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 5 ประการ คือ การผสมผสานความรู้เก่าและความรู้ที่ได้รับใหม่เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่, กระบวนการกลุ่ม, เรียนรู้จากมุมมองหรือประสบการณ์, การเรียนรู้ผ่านการสื่อสาร และการเรียนรู้ผ่านสภาพแวดล้อม

เชมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม (2554) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านเนื้อหา ผู้เรียนจะเป็นผู้กำหนดเนื้อหาเป็นการเรียนแบบเปิดกว้างตามความสนใจ, ด้านภาระงาน เน้นการค้นคว้าและอาศัยประสบการณ์ของสมาชิกภายในกลุ่มในการถ่ายทอดเนื้อหาและสร้างความรู้จากสังคม, ด้านกระบวนการกลุ่ม สมาชิกภายในกลุ่มจะมีความสนใจร่วมกันในเรื่องเดียวกัน และด้านปฏิสัมพันธ์ เน้นกระบวนการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบเปิดกว้าง

ผู้สอนจะไม่สามารถกำหนดกลุ่มผู้เรียนได้ แต่จะประเมินกระบวนการของผู้เรียนและกลุ่มได้ สามารถที่จะแนะนำวิธีการเรียนในรูปแบบของที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการหาค้นหาข้อมูล กิจกรรมการเรียนรู้ ผลงานที่ได้จากการเรียนเป็นการตัดสินใจของกลุ่ม

วชรพร วัชรพงศ์ชัย (2556) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย 3 ประการ คือ การเตรียมการ ผู้สอนมีการเตรียมกิจกรรมและวางแผนการเรียนรู้ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิด

การเรียนรู้และใกล้ความเป็นจริง กิจกรรมสามารถหาคำตอบได้หลายรูปแบบที่จะเป็นการช่วยกระตุ้นความคิดให้กับผู้เรียน โดยมีเทคนิคที่ใช้การเรียนรู้ร่วมกัน คือ การแก้ปัญหา การใช้ปัญหาเป็นฐานในการเรียนรู้ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถที่จะวางแผน รวบรวม และรายงานที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้, การนำเสนอกรณีกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้สอนมีการนำกิจกรรมที่หลากหลายวิธีมาให้ผู้เรียนได้ทำ เพื่อเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน และการศึกษาด้วยการเรียนรู้และการอภิปราย การให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจมากขึ้น ในท้ายกิจกรรมมีการให้ผู้เรียนอภิปรายผลร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ตารางสังเคราะห์รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน

ลำดับ	รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกัน	1	2	3	4	รวม
1	การเตรียมหรือการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศในการทำงาน สิ่งแวดล้อม และภาระงาน	✓	✓	✓		3
2	การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์	✓	✓	✓		3
3	การทำงานภายในกลุ่มและมาตรฐานการทำงานในกลุ่ม	✓	✓	✓	✓	4
4	การเตรียมการ การฝึกอบรม เนื้อหา และความรู้		✓	✓	✓	3
5	การนำเสนอ				✓	1

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ Boyd and Apps (1980)

หมายเลข 2 คือ ประพรรธน์ พลชะวีระ (2550)

หมายเลข 3 คือ เขมณัญญ์ มิ่งศิริธรรม (2554)

หมายเลข 4 คือ วชรพร วัชรพงศ์ชัย (2556)

จากตารางสังเคราะห์รูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันข้างต้น ทำให้เห็นว่ามรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันที่มีความสำคัญดังนี้

1. การเตรียมหรือการเรียนรู้ด้วยบรรยากาศในการทำงาน สิ่งแวดล้อม และภาระงาน
2. การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์
3. การทำงานภายในกลุ่มและมาตรฐานการทำงานในกลุ่ม

4. การเตรียมการ การฝึกอบรม เนื้อหา และความรู้

3.5 องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน

Johnson and Johnson (1986) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่า ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลเป็นเชิงบวกและมีความรู้สึกภายในกลุ่มร่วมกัน, มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันแบบตัวต่อตัว, มีการวางแผนและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน, ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีการใช้ทักษะการสื่อสารภายในกลุ่ม และมีผลย้อนกลับ

ทิตินา แชมมณี (2554) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันไว้ว่าประกอบด้วย 5 ประการ คือ การพึ่งพาและเกื้อกูลกัน คือ แต่ละคนรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและมีการช่วยเหลือสมาชิกภายในกลุ่มเพื่อประโยชน์ส่วนรวม, การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย, ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ของสมาชิกแต่ละคน กลุ่มจำเป็นต้องมีระบบการตรวจสอบงานเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และการใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย

จากองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า ประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม
2. ความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน
3. การสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม

4.1 พฤติกรรม

4.1.1 ความหมายของพฤติกรรม

ครุบ้านนอก (2551) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า กริยาที่แสดงออกหรือโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือการแสดงออกต่างๆ เป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ ซึ่งสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดพฤติกรรมจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus)

จิราพร เพชรดำ, ไพบูลย์ แยมกสิกร, and คณะ (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอก เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล สามารถสังเกตและใช้เครื่องมือในการทดสอบได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

กายกาญจน์ เสนแก้ว (2558) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า กิจกรรมใดๆ ที่มีการตอบสนองหรือตอบโต้ที่สามารถสังเกตได้ในการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์

หัสติน แก้ววิชิต (2559) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำของบุคคลหรือปฏิกิริยาภายในร่างกายที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้ผ่านประสาทสัมผัสหรือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ และประสบการณ์ของบุคคลที่เป็นกระบวนการอยู่ภายในจิตใจที่จะสังเกตได้

สุภัทจิรา วงษ์มาดิษฐ์ (2559) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรือการแสดงออก

อาภรณ์ รัชไช (2560) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรือการแสดงออก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้น อาจเกิดได้ทันทีหรือหลังจากถูกกระตุ้นมาระยะหนึ่ง

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การกระทำของบุคคลที่มีการแสดงออกมาเมื่อได้รับสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดขึ้น แล้วมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยการแสดงการกระทำที่แสดงออกมาให้สามารถสังเกตได้ หรือภายในจิตใจที่บางครั้งสามารถสังเกตหรือสัมผัสได้ แต่ในบางครั้งอาจจะต้องใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ช่วยในการทดสอบ

4.1.2 ประเภทของพฤติกรรม

สุภัททา ปินตะแพทย์ (2542) ได้ให้จำแนกประเภทของพฤติกรรมไว้ 5 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก (Overt) สามารถสังเกตชัดเจนและพฤติกรรมภายใน (Covert) ไม่สามารถสังเกตเห็นได้, พฤติกรรมจากแหล่งที่เกิด มีสิ่งแวดล้อมเป็นตัวกระตุ้นที่เกิดจากประสบการณ์ก่อให้เกิดการเรียนรู้, พฤติกรรมจากภาวะจิตของบุคคล พฤติกรรมที่อยู่ในระดับจิตสำนึก (Conscious) และพฤติกรรมที่ไม่รู้ตัว (Unconscious), พฤติกรรมการแสดงออกของอินทรีย์ พฤติกรรมทางกายภาพ (Physiological Activities) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยอวัยวะของร่างกาย และพฤติกรรมทางจิตใจ (Psychological Activities) พฤติกรรมในระดับความคิด อารมณ์ และการทำงานของระบบ

ประสาท พฤติกรรมที่ควบคุมได้ (Voluntary) สามารถควบคุมและสั่งการได้ และพฤติกรรมที่ควบคุมไม่ได้ (Involuntary) พฤติกรรมที่ทำงานของระบบร่างกายเป็นไปอัตโนมัติ

กายภาพยูนี เซนแก้ว (2558) ได้ให้จำแนกประเภทของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่เกิดจากภาวะทางกาย และพฤติกรรมที่เกิดจากสภาวะทางจิตใจ มีทั้งประเภทที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว สามารถควบคุมได้และไม่สามารถควบคุมได้

หัสติน แก้ววิชิต (2559) ได้ให้จำแนกประเภทของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) คือ การกระทำหรือปฏิกิริยาที่สามารถสังเกตได้ผ่านประสาทสัมผัส หรือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ช่วยสังเกต ซึ่งสามารถแบ่งพฤติกรรมภายนอกได้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอกชนิดโมลาร์ (Molar Behavior) สามารถสังเกตได้โดยการสัมผัสได้โดยตรง และพฤติกรรมภายนอกชนิดโมเลกุล (Molecular Behavior) พฤติกรรมที่สามารถสังเกตหรือวัดได้ด้วยเครื่องมือ

2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) คือ กระบวนการที่เกิดในตัวบุคคลทั้งรู้สึกหรือไม่รู้สึกตัว ไม่สามารถสังเกตและใช้เครื่องมือไม่ได้ ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก การรับรู้ เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งพฤติกรรมภายในได้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious process) พฤติกรรมที่เจ้าของรู้ตัวว่ากำลังเกิดพฤติกรรมนั้น หากไม่บอกหรือแสดงท่าทางจะไม่มีทางทราบพฤติกรรมนั้น และพฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกตัว (Unconscious process) พฤติกรรมที่เกิดจากเจ้าของไม่รู้สึกตัว หากแต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอก เช่น ความคาดหวัง ความวิตกกังวล

อาภรณ์ รัชไชย (2560) ได้ให้จำแนกประเภทของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (Innate behavior) เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มาจากกรรมพันธุ์สามารถแสดงออกมาได้โดยไม่มีการเรียนรู้เป็นแบบแผนเดียวกัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ Kinesis การเคลื่อนที่เข้าหาหรือออกจากสิ่งเร้าโดยไม่มีทิศทางแน่นอน, Taxis การเคลื่อนที่เข้าหาหรือออกจากสิ่งเร้าโดยมีทิศทางแน่นอน และพฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน (Fixed action pattern หรือ FAP) เมื่อถูกกระตุ้นจากภายนอกสามารถเกิดพฤติกรรมที่มีแบบแผนแน่นอน

2. พฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning behavior) สามารถปรับเปลี่ยนได้จากประสบการณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ พฤติกรรมความเคยชิน (Habituation) เกิดจากสัตว์หยุดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าซ้ำๆ เนื่องจากไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม, พฤติกรรมการฝังใจ (Imprinting) พฤติกรรมที่ถูกกำหนดมาโดยยีนเกิดขึ้นเฉพาะช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต, การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข (Classical conditioning) สัตว์มีการนำสิ่งเร้าใหม่ไปเรียนรู้ทดแทนสิ่งเร้าเดิมในการกระตุ้นให้สัตว์เกิดการ

ตอบสนองตามธรรมชาติ สิ่งเร้าเดิมกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองเรียกว่า สิ่งเร้าที่ไม่เป็นเงื่อนไข ส่วนสิ่งเร้าใหม่ไม่กระตุ้นสัตว์ให้ตอบสนองเรียกว่า สิ่งเร้าที่เป็นเงื่อนไข, การลองผิดลองถูก (Operant conditioning หรือ Trial and error) หมายถึง การที่สัตว์มีการเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมกับการลงโทษหรือได้รับรางวัล, การลอกเลียนแบบ (Observational learning) เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการดูแล้วทำตาม, การรู้จักใช้เหตุผล (Insight learning หรือ reasoning) การที่สัตว์สามารถแสดงพฤติกรรมได้ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรกแม้ไม่มีประสบการณ์มาก่อน และการใช้ความคิดประมวลข้อมูลเพื่อตัดสินใจ (Cognition) การคิดประมวลข้อมูลเป็นลักษณะที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมและเป็นส่วนสำคัญในการแสดงออกของพฤติกรรม

จากประเภทของพฤติกรรมที่กล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่ามีประเภทของพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการแบ่งประเภทใหญ่ๆ คือ พฤติกรรมที่เกิดจากภาวะทางกาย และพฤติกรรมที่เกิดจากสภาวะทางจิตใจ

4.2 การมีส่วนร่วม

4.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

เจมส์ คัดดี้ ปิ่นทอง (2527) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การที่มีการเข้าร่วมในกิจกรรมใดๆ ในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น

จันทร์ฉาย ก้ววงศ์ (2552) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การคิดริเริ่ม การร่วมปฏิบัติและรับผิดชอบร่วมกันทำให้มีผลต่อสัมพันธภาพ ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจให้ความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกัน

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในกระบวนการในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้กิจกรรมนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดี

4.2.2 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา, การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ, การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ประพันธ์ สร้อยเพชร (2547) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ, การวางแผนการดำเนินกิจกรรม, การลงทุนและการปฏิบัติงาน และการติดตามและประเมินผล

จันทร์ฉาย ก้าววงศ์ (2552) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา, การหาแนวทางแก้ไข การร่วมคิด วางแผน, การตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร, การร่วมดำเนินการปฏิบัติการ และการควบคุม ติดตาม ประเมินผล

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การค้นหาสาเหตุและความต้องการ, การวางแผน, การตัดสินใจ, การร่วมปฏิบัติการ, การติดตามประเมินผล และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

รัถยานภิศ รัชตะวรรณ, ธมลวรรณ แก้วระจก, and คณะ (2561) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหา, การวางแผน, การกำหนดกิจกรรม, การดำเนินกิจกรรม และการประเมินผลกิจกรรม

จากข้างต้นทำให้สามารถสังเคราะห์ขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ตารางที่ 9 ตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ลำดับ	ขั้นตอนการมีส่วนร่วม	1	2	3	4	5	รวม
1	การค้นหาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2	การวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
3	การลงทุน	✓	✓				2
4	การดำเนินการปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
5	การติดตามและประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
6	การประชาสัมพันธ์				✓		1

หมายเหตุ หมายเลขคอลัมภ์ในตารางแสดงถึงนักวิชาการ ดังนี้

หมายเลข 1 คือ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2527)

หมายเลข 2 คือ ประพันธ์ สร้อยเพชร (2547)

หมายเลข 3 คือ จันทร์ฉาย ก้าววงศ์ (2552)

หมายเลข 4 คือ เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553)

หมายเลข 5 คือ รัชยานภิศ รัชตะวรรณ et al. (2561)

จากตารางสังเคราะห์ขั้นตอนการมีส่วนร่วมข้างต้น ทำให้เห็นว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป และผู้วิจัยถือว่าเป็นขั้นตอนการมีส่วนร่วมที่มีความสำคัญดังนี้

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุ และความต้องการ
2. การวางแผนและตัดสินใจในการดำเนินการ
3. การดำเนินการปฏิบัติการ
4. การติดตามและประเมินผล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

นිරนาท จุลเนียม (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที ในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษาวิชาชีพรู โดยกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วยความรู้ 23 ตัวบ่งชี้ และด้านทักษะ 21 ตัวบ่งชี้ ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมประกอบด้วย 4 องค์กรประกอบ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการฝึกอบรม ขั้นปฏิบัติการฝึกอบรม และขั้นหลังฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนฝึกอบรมออนไลน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 16.25 และมีคะแนนหลังการฝึกอบรมออนไลน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกัญญา มณีนิล และศศิฉาย ชนะมัย (2563) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิดตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ที่มีลีลาการเรียนรู้แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิดประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบ คือ ปัจจัยนำเข้า 6 ประเด็น กระบวนการมี 3 ขั้นตอน และผลลัพธ์มี 3

ประเด็น คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียน และความพึงพอใจในการเรียน ซึ่งรูปแบบการเรียนการสอนมีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด บทเรียนออนไลน์มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าประสิทธิภาพ 77.00/ 76.33 และผลการใช้รูปแบบ ทำให้พบว่า ผู้เรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ย 35.82 คะแนนเฉลี่ยจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียน 41.47 คะแนน ความคิดสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ย 42.13 คะแนน และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45

กนกกาญจนา เจริญสุข และไภยสิทธิ์ อภิระติง (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การมาตรฐานสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จากผลการวิจัยพบว่า หลังจากการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.96/ 81.39 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก

ปวีณา อ่อนใจเอื้อ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารและร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มีค่า PNImodified 0.42 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา มีค่า PNImodified 0.36 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และสร้างแนวทางในการเรียนรู้มีค่า PNImodified 0.34 โดยในระยะที่สอง กิจกรรมการเรียนรู้ 12 ครั้ง ที่ประกอบด้วย ขั้นนำ ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุป มีค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และการออกแบบกิจกรรมระหว่าง 0.80 – 1.00 และระยะที่สามหลังการทดลอง นักศึกษามีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำให้เห็นถึงการร่วมกันคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนและเพื่อนร่วมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อพัฒนาการเรียนและการระดมความคิดที่หลากหลายส่งผลให้นิสิตได้แนวทางใหม่ในการพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้กับนิสิตระดับปริญญาตรีสามารถนำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ถูกพัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตให้มีประสิทธิภาพได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในปัจจุบัน

วีรินทร์ วีระวรรณ และชาติรี ใต้ฟ้าพูล (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดผ่านไลน์ออฟฟิเชียลแอดแคร์ของสถาบันการเงินและการธนาคารต่อทัศนคติ

และการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภค จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านการสื่อสารการตลาดในทุกประเภท ประกอบด้วย โฆษณา ประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการขาย ในการเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านการสื่อสารไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการ ส่วนทัศนคติต่อสถาบันการเงินและธนาคารมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกใช้บริการ

ชวลีวรรณ สุวิสุทธิ และสุนทรี ศักดิ์ศรี (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังคมกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ระดับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารภายในองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความทุ่มเทในการทำงานด้านความรู้สึกละทิ้งจะเสียสละให้กับงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารในองค์กร การสื่อสารข้ามสายงาน และการสื่อสารจากบนลงล่างสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ร้อยละ 45.40

จักรกริช ปิยะ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เพื่อการบริหารงานก่อสร้าง กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด เทคโนโลยีเตอร์ (2001) อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จากผลการวิจัยพบว่า ในการรับส่งข้อมูลและการจัดการโครงการด้านการสื่อสารระหว่างทีมงานแบบโต้ตอบ ด้านการสื่อสารแบบทางเดียว คือ การสั่งงาน การรายงาน ความคืบหน้า การแจ้งข่าวสาร และด้านการสืบค้นความรู้ที่อยู่ภายนอกองค์กร พบว่า ใช้ระยะเวลาในการสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น สามารถลดต้นทุนและเพิ่มกำไรได้ ในด้านงานแก้ไขงานมีความผิดพลาดลดลง สั่งงานทันเวลา และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจต่อการประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่องานบริหารงานก่อสร้างอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52

พรพิมล บุรณเบญญา และเพ็ญจิรา คันธวงค์ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจของผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงาน: กรณีศึกษา แอปพลิเคชัน “ไลน์” ที่เป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำให้พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในวัยทำงาน คือ

ประโยชน์ของการโต้ตอบทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ 0.601 และคุณภาพของระบบมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ 0.107 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์ (2557) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ แอปพลิเคชันไลน์ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำการศึกษามี 8 ปัจจัย คือ ประโยชน์ในการใช้งาน ความง่ายในการใช้งาน ความสามารถในการควบคุมการใช้งาน ความคุ้มค่าทางการเงิน ความสนุกสนาน เครือข่ายทางสังคม ความครบถ้วนด้านมีเดีย และความคิดเห็นที่มีต่อไอที โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ใช้งานจำนวน 605 คน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทำให้พบว่า เครือข่ายทางสังคม ความครบถ้วนด้านมีเดีย ความสนุกสนาน และความคิดเห็นที่มีต่อไอทีที่มีการส่งผลต่อการยอมรับในการใช้ไลน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในด้านประโยชน์การใช้งาน คือ ความง่ายในการใช้งาน ความสามารถในการควบคุมการใช้งาน และความคุ้มค่าทางการเงินที่ไม่มีการส่งผลต่อการยอมรับในการไลน์

ณัฐวัฒน์ ชลวณิช (2556) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นที่มีต่อแอปพลิเคชัน LINE ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชันมีความถี่การใช้อยู่ทุกวัน โดยเฉลี่ย 1-15 นาทีต่อครั้ง โดยใช้ผ่านโทรศัพท์มือถือเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารมากที่สุด ซึ่งรูปแบบการใช้งานส่วนใหญ่จะเป็นการส่งข้อความ ในด้านความคิดเห็นที่มีต่อแอปพลิเคชัน LINE ในด้านการใช้งานพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สามารถใช้งานได้ง่าย การติดต่อสื่อสารสะดวกขึ้น ด้านอารมณ์และความรู้สึกจะใช้สัญลักษณ์รูปภาพที่แสดงอารมณ์แทนช่วยในการสื่อสารทางอารมณ์ได้ดี ด้านสังคมช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านการทำงานจะช่วยในการสร้างกลุ่มเพื่อใช้ในการติดต่อกับบุคคลได้เป็นอย่างดี และจากการศึกษาพฤติกรรมการใช้แอปพลิเคชัน LINE ที่มีความแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยทุกตัวแปรในส่วนของความถี่ ระยะเวลา อุปกรณ์การสื่อสาร รูปแบบการใช้ และลักษณะการใช้แอปพลิเคชัน LINE ที่แตกต่างกัน ทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อการใช้แอปพลิเคชัน LINE มีความต่างกัน

ศิริลักษณ์ ตรีสินธุ์, รุจโรจน์ แก้วอุไร, คมกฤษ จำปาสุด, and รัตนะ บัวสนธ์ (2555) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถ ในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบที่สร้างมีกระบวนการเรียน 8 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เสนอสถานการณ์ปัญหา ขั้นที่ 2 ทำความเข้าใจสถานการณ์ปัญหา ขั้นที่ 3 กำหนดภารกิจการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 ทำความเข้าใจภารกิจการเรียนรู้ ขั้นที่ 5

ประชุมวางแผนสร้างข้อตกลงร่วมกัน ชั้นที่ 6 สำรองค้นคว้าและพัฒนาทักษะ ชั้นที่ 7 ถอดประสบการณ์และนำเสนอ และชั้นที่ 8 ประเมินและสะท้อนกลับ ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบกระบวนการเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทำให้ผลการทดลองนำร่องของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมีค่าเฉลี่ยความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดลองใช้รูปแบบคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันที่สร้างขึ้นพบว่า ค่าเฉลี่ยความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังเรียนของนักศึกษาในกลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มปกติที่เรียนในห้องมีสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในรูปแบบอยู่ในระดับมาก

ขวัญเรือน พุทธิรัตน์ (2546) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ระบบนิเวศ ที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและกลุ่มที่ไม่มีการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์สูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมการเรียน

พภัสร์ เชิดชูศิลป์ และพรทิพย์ เย็นจะบก (ม.ป.ป.) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการใช้ไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม จากผลการวิจัยพบว่า วัตถุประสงค์ของการใช้คือพูดคุยติดต่อระหว่างบุคคล โดยเวลาที่ใช้งานจะไม่แน่นอน สถานที่ที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นที่พัก อุปกรณ์ที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นโทรศัพท์มือถือที่จะมีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อน ความพึงพอใจและประโยชน์ในการใช้บริการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านรูปแบบการใช้งานมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนด้านการออกแบบแอปพลิเคชันและด้านการให้บริการมีระดับความพึงพอใจอยู่ระดับมาก

จากงานวิจัยในประเทศข้างต้น ทำให้เห็นว่า งานวิจัยที่นักวิจัยและนักการศึกษาแต่ละท่านที่ได้ทำการศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อที่จะหาการเรียนรู้ร่วมกันและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม ซึ่งในแต่ละงานวิจัยจะทำให้เห็นถึงผลจากการวิจัยทั้งการเรียนออนไลน์ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ การเรียนรู้ร่วมกัน และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออกมาในแต่ละตัวแปรในบริบทต่างๆ ทำให้เห็นถึงระดับที่ดีขึ้นและมีความสอดคล้องกัน ซึ่งงานวิจัยข้างต้นจะเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา

งานวิจัยการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เพื่อให้ได้เห็นถึงการทำงานร่วมกันและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในการทำกิจกรรมในการฝึกอบรม

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Amalia (2017) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ร่วมกัน: แนวคิดและแนวทางการปฏิบัติในห้องเรียน ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารและการทำงานร่วมกันถือเป็นส่วนหนึ่งของจุดเน้นที่สำคัญเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องการทักษะการทำงานร่วมกันอย่างมากเพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกียรติกับทีมที่หลากหลายในอนาคต ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกัน (Eclincher) จึงมีความสำคัญมากและกล่าวได้ว่าจะสามารถอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้มีการคิดในระดับที่สูงขึ้นและเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นเวลานานกว่าการเรียนรู้รายบุคคล

Magallares and Talò (2016) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การปรับแบบวัดพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม (PBS) ของสเปน ผลการวิจัยพบว่า จากการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างก่อนทีมะผู้คน 501 คนจากทุกพื้นที่ของสเปนได้รับเลือกให้เข้าร่วมในการศึกษา แบบวัดพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม (PBS) และแบบสอบถามที่วัดความรู้สึกของชุมชนความเชื่อในโลกที่เที่ยงธรรมและลัทธิมาเคียเวลเลียนถูกนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ความตรงตามเกณฑ์ของมาตราส่วนที่ปรับเปลี่ยน การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันชี้ให้เห็นว่าสิ่งที่อยู่ในแบบสอบถามเหมาะสมกับแบบจำลองลำดับที่สองที่มีปัจจัยสี่ซึ่งสอดคล้องกับสมมติที่เสนอโดยผู้เขียนดั้งเดิม ได้แก่ การปลดการมีส่วนร่วมของพลเมืองการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเป็นทางการและการเคลื่อนไหว นอกจากนี้ยังพบว่าขนาดนั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของชุมชนความเชื่อในโลกที่เที่ยงธรรมและลัทธิมาเคียเวลเลียน จากผลการวิจัยเหล่านี้เราสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความถูกต้องตามวิธีการและชุมชนวิทยาศาสตร์สามารถใช้เพื่อวัดพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมได้

Shih, Lee, and Cheng (2015) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลของประสบการณ์การเรียนรู้การสะกดคำภาษาอังกฤษผ่านแอป LINE มีถือสำหรับนักศึกษาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารที่เพิ่มมากขึ้นได้เปลี่ยนนิสัยส่วนบุคคลในการเข้าถึงข้อมูล ดังนั้น มีโอกาสมากมายสำหรับนักศึกษาที่จะมีการเรียนรู้ภาษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาผลของ

การบูรณาการการเรียนรู้ที่แพร่หลายเข้ากับหลักสูตรการสะกดคำภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาด้วยวิธีการสอนแบบผสมผสาน นักศึกษาทั้งหมด 29 คนเข้าร่วมในการทดลอง 6 สัปดาห์ ข้อมูลที่รวบรวมจากการประเมินก่อนการประเมินหลังการประเมินและแบบสอบถามแบบสำรวจเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือและวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลลัพธ์ที่นักเรียนได้รับความสามารถและมีการสังเกตทักษะในการสะกดคำ ยิ่งไปกว่านั้นอารมณ์การเรียนรู้เชิงบวกจะแสดงผ่านการเรียนรู้การสะกดโดยใช้แอปพลิเคชันนี้ ในที่สุดผลลัพธ์เหล่านี้อาจทำให้ผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ภาษาที่ได้รับความช่วยเหลือจากอุปกรณ์เคลื่อนที่และการปรับปรุงความสามารถในการสะกดคำ

Frunza (2014) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง วิธีจัดการกับอุปสรรคของกิจกรรมฝึกรวมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาอุปสรรคของกิจกรรมการฝึกรวมทำให้พบว่าอุปสรรคในการฝึกรวมและกิจกรรมการฝึกรวมมีความสำคัญและซับซ้อนมากกว่าที่เห็น มีหลักฐานแสดงผลงานจำนวนมากสำหรับปัญหานี้ในแง่หนึ่งและในทางกลับกันความพยายามของนักการศึกษาได้รับคำสั่งให้ค้นหาวิธีที่จะกำจัดอุปสรรคเหล่านี้ได้

Gokhale (1995) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การเรียนรู้ร่วมกันช่วยเพิ่มการคิดเชิงวิพากษ์ ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ร่วมกันช่วยส่งเสริมพัฒนาการคิดเชิงวิเคราะห์ผ่านการอภิปราย การชี้แจง แนวคิด และการประเมินความคิดของผู้อื่น ซึ่งการที่จะเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการเรียนรู้ร่วมกันจะมีประโยชน์ต่อการเรียนมาก เพื่อให้การเรียนรู้ร่วมกับมีประสิทธิภาพผู้สอนต้องมองถึงกระบวนการในการพัฒนาและการเพิ่มความสามารถให้กับผู้เรียน ซึ่งจะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนจะเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เท่านั้น

จากงานวิจัยต่างประเทศข้างต้น ทำให้เห็นว่า การเรียนรู้ร่วมกันและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมีส่วนทำให้การฝึกรวมหรือการเรียนรู้ทำให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการศึกษาสามารถนำไปใช้งานได้ ซึ่งงานวิจัยข้างต้นจะเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานวิจัยการพัฒนาการฝึกรวมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เป็นการวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. ระเบียบวิธีการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน
8. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร

อาสาสมัคร ได้มาจากพนักงานของฝ่ายคลังสินค้าโดยมาจาก 2 แผนก ที่มีการรับอาสาสมัคร โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครต้องมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนกเท่านั้น การรับอาสาสมัครจะได้รับความยินยอมจากผู้เข้าเป็นอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและมีการแจ้งถึงรายละเอียดของการทำวิจัยอย่างชัดเจนให้อาสาสมัครรับทราบ และจากการที่ผู้วิจัยได้ขอพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในมนุษย์แล้วพบว่า งานวิจัยนี้สามารถยกเว้นขอความยินยอมจากอาสาสมัครได้ เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับในการดำเนินกิจกรรมประจำวัน เพราะการวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้การฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาความรู้และศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อเพื่อนำมาใช้กับอาสาสมัครในการฝึกอบรมต่อไป และได้มีการขอยกเว้นการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารแสดงเจตนายินยอมของอาสาสมัครทั้งหมด เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับ เนื่องจากการวิจัยที่มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน เพื่อมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกิจกรรมและประยุกต์ใช้สื่อเพื่ออบรมให้กับอาสาสมัครให้มีความรู้ด้านคลังสินค้าและศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครระหว่างการทำกิจกรรม

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

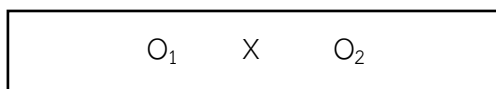
2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว คือ การออกแบบและพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม โดยให้พนักงานกลุ่มตัวอย่างได้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยมีการทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pretest) และหลังการฝึกอบรม (Posttest) ซึ่งมีแผนการทดลองที่เรียกว่า One Group Pretest – Posttest Design มีแบบแผนการทดลองดังนี้



แผนภูมิที่ 9 แผนการทดลอง One Group Pretest – Posttest Design

เมื่อ

O_1 คือ การทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pretest)

O_2 คือ การทดสอบหลังการฝึกอบรม (Posttest)

X คือ กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับ
ธุรกิจ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษา คือ

1. แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
2. แผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
5. แบบประเมินพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
6. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารนี้เพื่อวัตถุประสงค์นำไปใช้ในการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และเนื้อหาของด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และเนื้อหาคลังสินค้า

1.2 กำหนดประเด็นคำถาม โดยการเรียบเรียงเป็นข้อคำถามในแต่ละขั้นตอน เพื่อพัฒนาแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

1.3 สร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร มีทั้งหมด 3 ฉบับ คือ การฝึกอบรมวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และเนื้อหาคลังสินค้า โดยแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ วุฒิ การศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ซึ่งจะเหมือนกันทั้ง 3 ฉบับ

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านเนื้อหาคลังสินค้า ซึ่งแบบสัมภาษณ์จะมีเนื้อหาแตกต่างกันตามความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน รวมทั้งมีคำถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม

1.4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.5 เสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ IOC ของแบบสัมภาษณ์ แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

1.6 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยการคัดเลือกข้อคำถามโดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 และด้านเนื้อหาคลังสินค้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 3 ด้านมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

1.7 นำแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 3 ท่าน และด้านเนื้อหาคลังสินค้า จำนวน 3 ท่าน รวม 9 ท่าน จากการสัมภาษณ์ทำให้สรุปได้ว่า ด้านการฝึกอบรมผ่านระบบสังคมออนไลน์จำเป็นต้องมีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมตามไหม้ไลน์ และมีการประเมินผล การฝึกอบรม ควรมีการแบ่งในด้านของความรู้ 20-30% และด้านกิจกรรม 60-70% เน้นด้านผลงานและกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยจะต้องมีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งหน้าที่การทำงาน และมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้กิจกรรมนั้นสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งพฤติกรรมการมีส่วนร่วมจะต้องมีแรงจูงใจในการทำกิจกรรม การสังเกตพฤติกรรม และการประเมินทั้งรายบุคคลและกลุ่มของผู้เข้าฝึกอบรม เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมอาจจะเป็นแอปพลิเคชันต่างๆ ที่สามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันควรมีการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้โดย

ต้องดูจากสมรรถนะการใช้งาน อายุ การศึกษา และอายุของผู้เข้าอบรมด้วย และทำให้มีการปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม ควรมีงานหรือกิจกรรมที่ทำผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันภายในกลุ่ม โดยการสร้างกิจกรรมควรมีการใช้ใช้หลักการของการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน คือ การแสวงหาความรู้ที่มาจากสื่อ หนังสือ อินเทอร์เน็ต หรือออนไลน์ การสะสมความรู้ ที่มาจากความรู้ภายในและภายนอกของตัวบุคคล การใช้ความรู้ คือ การเป็นวิทยากร ผู้สอน การถ่ายทอดความรู้ การที่หัวหน้าถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกน้อง การประเมินผล การทดสอบหรือการดูผลงานจากการดำเนินงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันซึ่งจะต้องมีการศึกษาเป็นแนวทางและเพื่อวางแผนในการจัดการความรู้มาเป็นแนวทางในการสร้างสื่อฝึกอบรมให้มีกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมและเหมาะสม และด้านเนื้อหาคลังสินค้าควรเป็นขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน การอบรม GMP การอบรมเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ของบริษัทที่พนักงานต้องยึดปฏิบัติ การอบรมความเป็นผู้นำ การป้องกันเพื่อที่จะควบคุมปัญหาที่จะเกิดขึ้น การวางแผน เพิ่มทักษะของพนักงาน และการสอนงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น สื่อที่ใช้ควรเป็นสื่อวิดีโอที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนที่ชัดเจน และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมความหลากหลายของภาษา การนำเสนอเนื้อหาควรเป็นลำดับขั้นตอน กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการยกตัวอย่างประกอบ และการเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน อยู่ (ภาคผนวก ง หน้า 229)

1.8 นำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

จากขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 10 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2. แผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

แผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ผู้วิจัยเขียนจากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน โดยในแผนกิจกรรม ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม เครื่องมือในการจัดกิจกรรม แหล่งการวัดและประเมินผล การเขียนแผนจัดกิจกรรมมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาโครงสร้างการฝึกอบรม รายละเอียดเนื้อหา และการเขียนแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.2 ศึกษาจุดประสงค์และเนื้อหาย่อย เพื่อกำหนดแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและกำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

2.3 เขียนแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ประกอบด้วย โดยในแผนกิจกรรม ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม เครื่องมือในการจัดกิจกรรม แหล่งการวัดและประเมินผล โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการออกแบบและวางแผนจัดกิจกรรม

2.4 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วม

ส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมจำนวน 3 ท่าน ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 3 ท่าน และด้านเนื้อหาคลังสินค้า จำนวน 3 ท่าน รวม 9 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

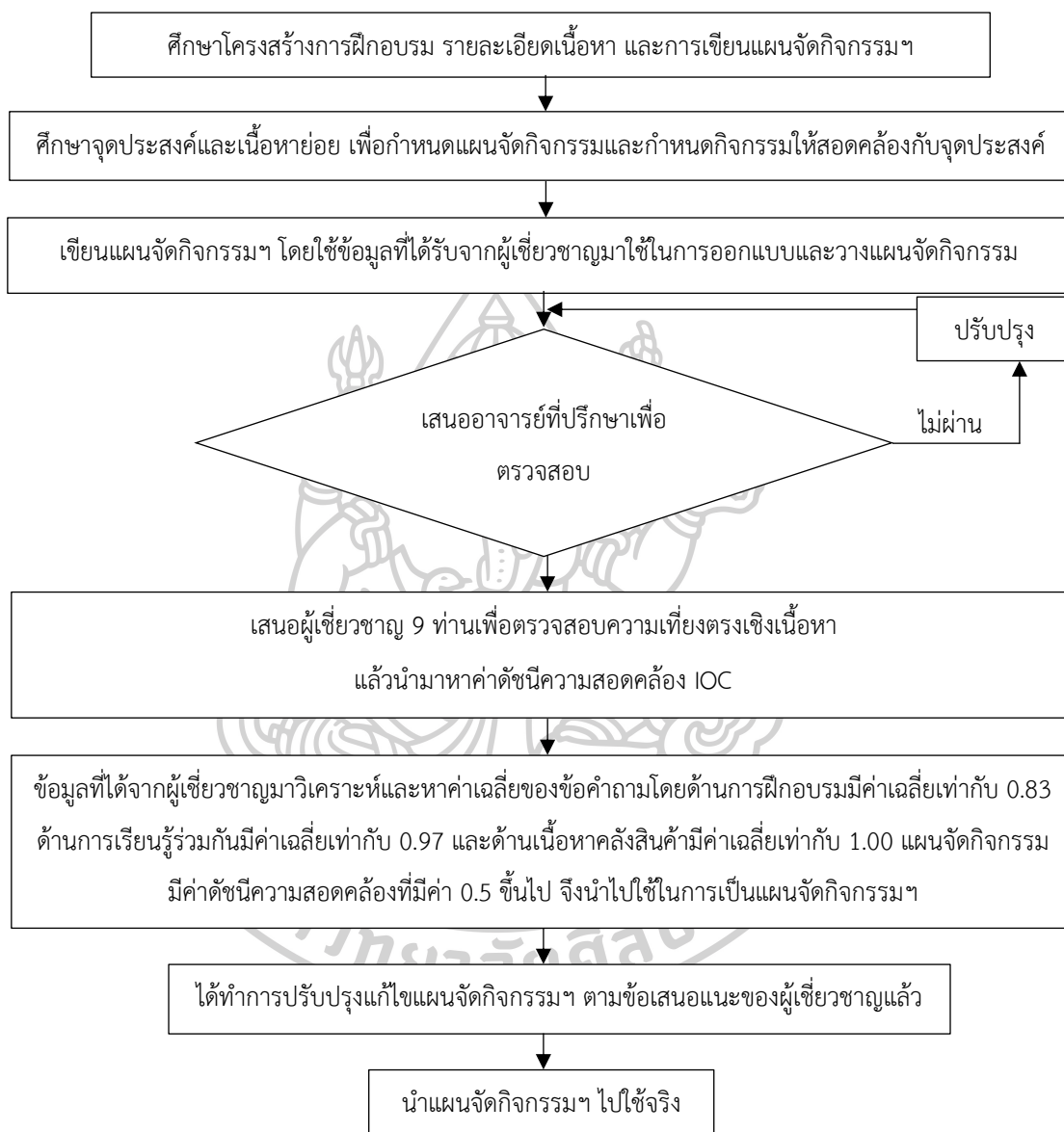
+1	หมายถึง	แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

2.6 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงนำไปใช้ในการเป็นแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

2.7 ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ว่า สื่อที่เขียนเป็นวิดีโออยากให้เขียนให้ชัดเจนว่าเป็นสื่อสังคมออนไลน์หรือวิดีโอธรรมดาแล้ว

2.8 นำแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้จริง

จากขั้นตอนสร้างแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 11 แสดงขั้นตอนแผนจัดกิจกรรมการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

3. ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวิธีการสร้าง การออกแบบ ตลอดจนการประยุกต์กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจนำเนื้อหาที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อนำไปประยุกต์กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

3.2 จัดทำ Story board ของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร รวมถึงการวัดและประเมินผล โดยจะมีการนำแอปพลิเคชัน Line for Business และ Line มาประยุกต์ใช้ในการเป็นสื่อกลางที่จะใช้ในการฝึกอบรม โดยจะมีเมนูให้ผู้เข้าฝึกอบรมเลือกและข้อความตอบกลับอัตโนมัติในแต่ละสัปดาห์ให้เลือก โดยการฝึกอบรมจะมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์อื่นๆ เพิ่มเติม คือ YouTube, Google Drives, Google Slides และ Google Forms ซึ่ง Line for Business จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมและจัดการกับเมนูเพื่อให้เข้าถึงสื่อของการฝึกอบรม และ Line จะเป็นแอปพลิเคชันที่ผู้เข้าฝึกอบรมใช้ในการฝึกอบรมครั้งนี้

3.3 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 ดำเนินการประยุกต์ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยเนื้อหาจะเกี่ยวกับคลังสินค้า ซึ่งจะออกแบบสื่อให้มีกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทำร่วมกัน และมีแบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม

โดย Line for Business จะเป็นแอปพลิเคชันที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้โดยการใช้ริชเมนูและส่วนของระบบ AI การตอบกลับอัตโนมัติเพื่อใช้เป็นตัวกลางในการเข้าถึงสื่อฝึกอบรมต่างๆ ในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งจะมีสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในการฝึกอบรมนี้ คือ YouTube, Google Drive, Google Slides และ Google Forms

และแอปพลิเคชัน Line จะให้ผู้เข้าฝึกอบรมใช้งานโดยการเพิ่มเพื่อนของไลน์ฝึกอบรมและเข้าร่วมกลุ่มกัน ผู้เข้าฝึกอบรมจะทำการเลือกริชเมนูหรือการพิมพ์ข้อความเข้าไปในไลน์เพื่อทำการฝึกอบรมในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งมี 4 สัปดาห์จะมีการฝึกอบรมที่แตกต่างกันออกไป

สัปดาห์ที่ 1 เป็นการปฐมนิเทศ มีการประเมินผลก่อนการฝึกอบรมโดยใช้ Google Forms
 สัปดาห์ที่ 2-3 เป็นการฝึกอบรมด้านเนื้อหาคลังสินค้า และการทำกิจกรรมร่วมกันในแต่ละ
 สัปดาห์ผ่าน Google Drive และ Google Slides ผู้วิจัยจะมีการประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
 ของผู้เข้าฝึกอบรม

สัปดาห์ที่ 4 เป็นการประเมินผลหลังการฝึกอบรมและให้ผู้เข้าฝึกอบรมประเมินความพึงพอใจ

3.5 นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้
 ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่
 ประยุกต์ใช้เสร็จแล้ว เสนอต่อที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.6 นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้
 ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารให้
 ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม จำนวน 3 ท่าน ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน จำนวน 3 ท่าน และด้าน
 เนื้อหาคลังสินค้า จำนวน 3 ท่าน รวม 9 ท่าน ประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
 (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานใน
 องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการ
 ฝึกอบรมมีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ คือ
 คลิปวิดีโอการนำเสนอขาดความน่าสนใจ ควรทำเป็นในรูปแบบอินโฟกราฟิกวิดีโอมากกว่า โดยรวม
 เสียงยังไม่น่าสนใจ ขาดความชัดเจน และความกระชับกระเฉง ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันมีระดับความ
 คิดเห็นเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับดีมาก ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา คือ ควรปรับปรุงเรื่อง
 ของประสิทธิภาพของเสียง และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับดี
 มาก

3.6.1 ศึกษาเอกสาร วิธีการที่เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมินคุณภาพระบบ
 สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม
 การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

3.6.2 สร้างแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line
 for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
 ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ซึ่งมีแบบประเมินแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยกำหนด
 ระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงคะแนนและความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพระดับดีมาก

ระดับ 4	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดี
ระดับ 3	หมายถึง	มีคุณภาพระดับปานกลาง
ระดับ 4	หมายถึง	มีคุณภาพระดับต้องปรับปรุง
ระดับ 1	หมายถึง	มีคุณภาพระดับใช้ไม่ได้

สำหรับการให้ความหมายของค่าที่วัดได้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายสามารถแปลความหมายโดยการใช้ค่าเฉลี่ยเป็นรายช่วงดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดีมาก
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดี
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีคุณภาพระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพระดับต้องปรับปรุง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพระดับใช้ไม่ได้

3.6.3 นำแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ที่สร้างเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

3.6.4 นำแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน และด้านสื่อ จำนวน 2 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) สอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) สอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

3.6.5 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.98 แบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for

Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไปจึงนำไปใช้ได้

3.7 นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

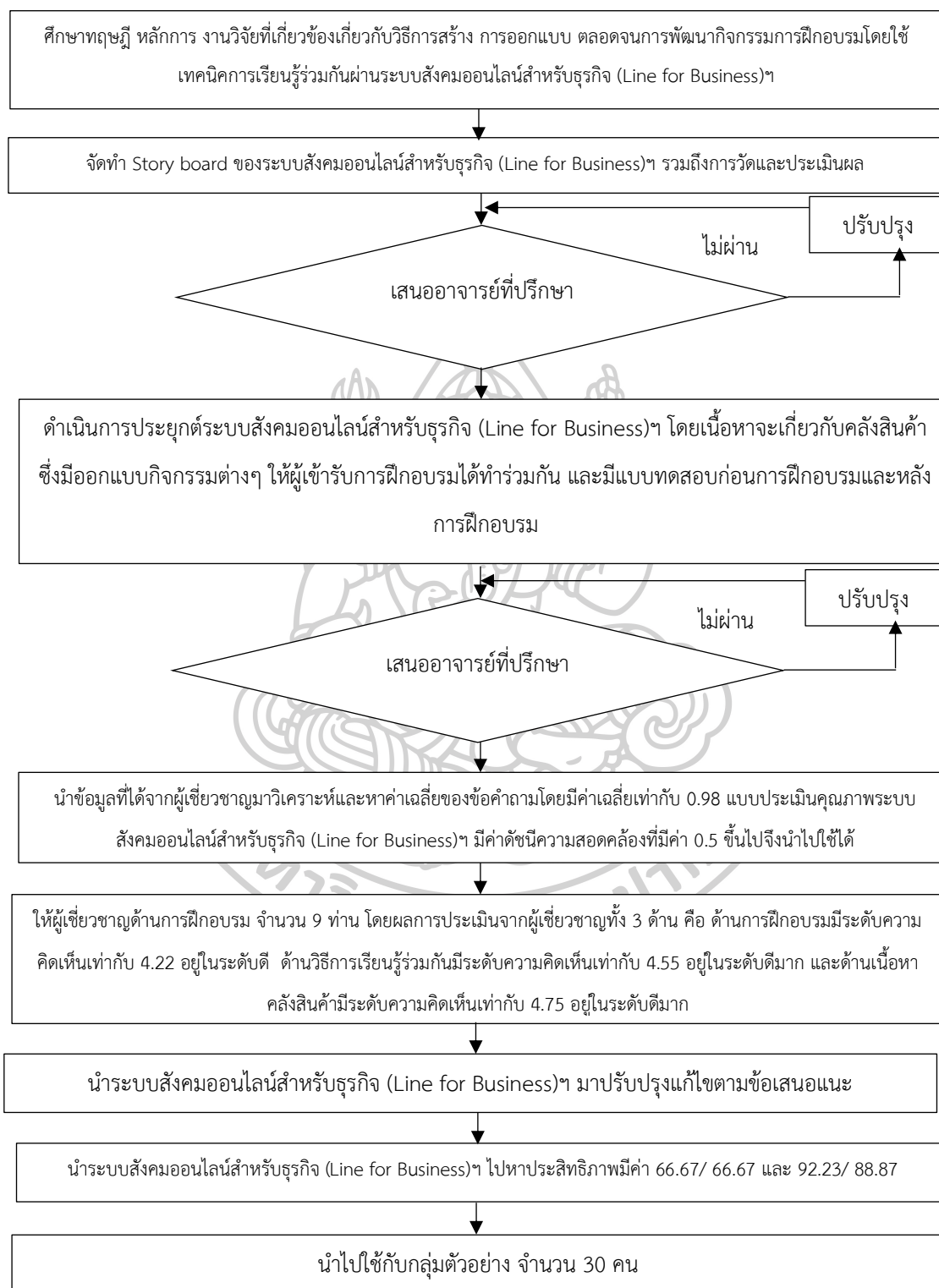
3.8 นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปหาประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การหาประสิทธิภาพ คือ 80/80 ดังนี้

3.8.1 ขั้นตอนทดลองเดี่ยว (One-to-one-Tryout) นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ที่สร้างขึ้นไปทดลองกับพนักงานจำนวน 3 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยมีการทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม และแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นรายกลุ่ม โดยการทดลองนี้ผู้วิจัยทำการสังเกตพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงาน พร้อมทั้งสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การหาประสิทธิภาพ ค่า E_1 มีค่าร้อยละ 66.67 และ E_2 มีค่าร้อยละ 66.67 นั่นคือ 66.67/66.67

3.8.2 ขั้นตอนทดลองแบบกลุ่ม (Small Group Tryout) นำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับพนักงานจำนวน 9 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม และการทำแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล และทำกิจกรรมการฝึกอบรมร่วมกันโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน โดยการทดลองนี้ผู้วิจัยทำการสังเกตพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงาน พร้อมทั้งสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การหาประสิทธิภาพ ค่า E_1 มีค่าร้อยละ 92.23 และ E_2 มีค่าร้อยละ 88.87 นั่นคือ 92.23/ 88.87

3.9 ได้ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่มีประสิทธิภาพที่กำหนดแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

จากขั้นตอนการสร้างระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 12 แสดงขั้นตอนการสร้างระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

4. แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารโดยเป็นแบบทดสอบวัดผลการฝึกอบรมก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ศึกษาแนวทางการสร้างแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจากตำรา เอกสารต่างๆ และวิเคราะห์จุดประสงค์การฝึกอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาคลังสินค้า

4.2 สร้างแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารเป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก โดยสร้างให้ครอบคลุมเนื้อหาตามจุดประสงค์ จำนวนแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้งหมด 30 ข้อ

4.4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

4.5 นำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผล จำนวน 1 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

4.6 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป จึง

นำไปใช้ในการเป็นแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงาน
ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

4.7 นำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของ
พนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.8 แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของ
พนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน

4.9 นำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน โดยตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่
ตอบให้ 0 คะแนน แล้ววิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบแต่ละ
ข้อ เลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าระหว่าง 0.20
ขึ้นไป จากนั้นทำการคัดเลือกข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ โดยคัดเลือกให้ครอบคลุมกับ
จุดประสงค์ที่กำหนดไว้

4.10 นำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของ
พนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20
ของ Kuder and Richardson ทำให้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62

4.11 นำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของ
พนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง



จากขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 13 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

5. แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

5.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

5.2 สร้างแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยกำหนดหนดหัวข้อการประเมินตามพฤติกรรม ได้แก่

- 1) มีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ
- 2) มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์
- 3) มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา
- 4) ขั้นตอนของพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
- 5) มีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม
- 6) มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- 7) มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ
- 8) มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- 9) มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- 10) มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น

โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนน 16 – 20	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับดีมาก
คะแนน 11 – 15	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับดี
คะแนน 6 – 10	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
คะแนน 1 – 5	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับต้องปรับปรุง

มีเกณฑ์การให้คะแนนจากการสังเกตพฤติกรรม คือ

- เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการทุกครั้ง
- เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการประมาณ 80%
- เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการประมาณ 60%

- เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการประมาณ 40%

5.3 นำแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

5.4 นำแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผล จำนวน 1 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสอดคล้องกับเนื้อหา

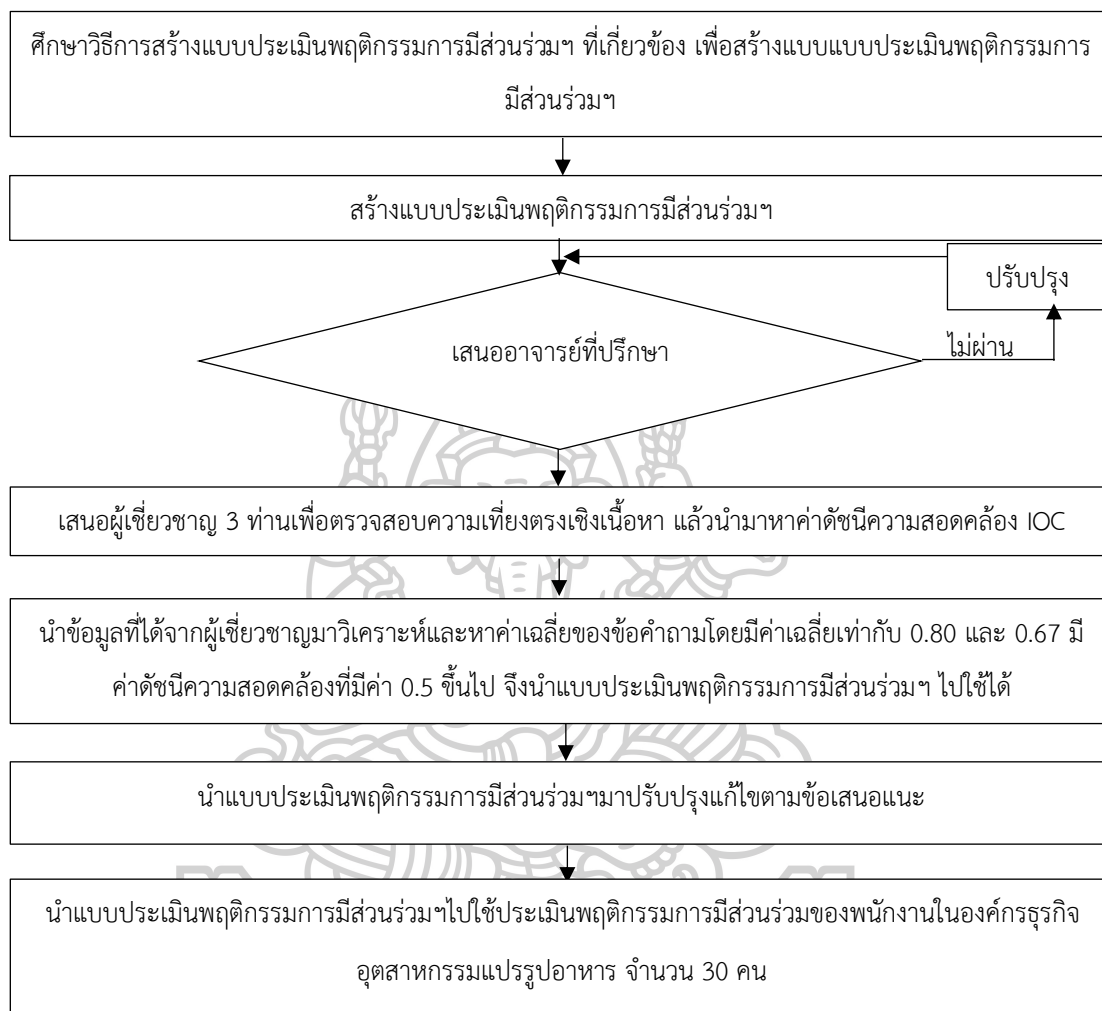
-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

5.5 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 และ 0.67 มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงนำแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้ได้

5.6 นำแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5.7 นำแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้ประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประเมินการให้คะแนนพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม โดยประเมินตามเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมตาม (ภาคผนวก จ หน้า 253)

จากขั้นตอนการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 14 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรามีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารโดยกำหนดระดับการประเมินค่า 5 ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับความพึงพอใจแต่ละช่วง ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการใช้ความหมายของค่าที่วัดได้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายระดับคะแนน บุญชม ศรีสะอาด (2539) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

6.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องและเหมาะสม

6.4 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารปรีกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินความพึงพอใจสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

โดยแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

โดยประเด็นที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านความรู้คลังสินค้า

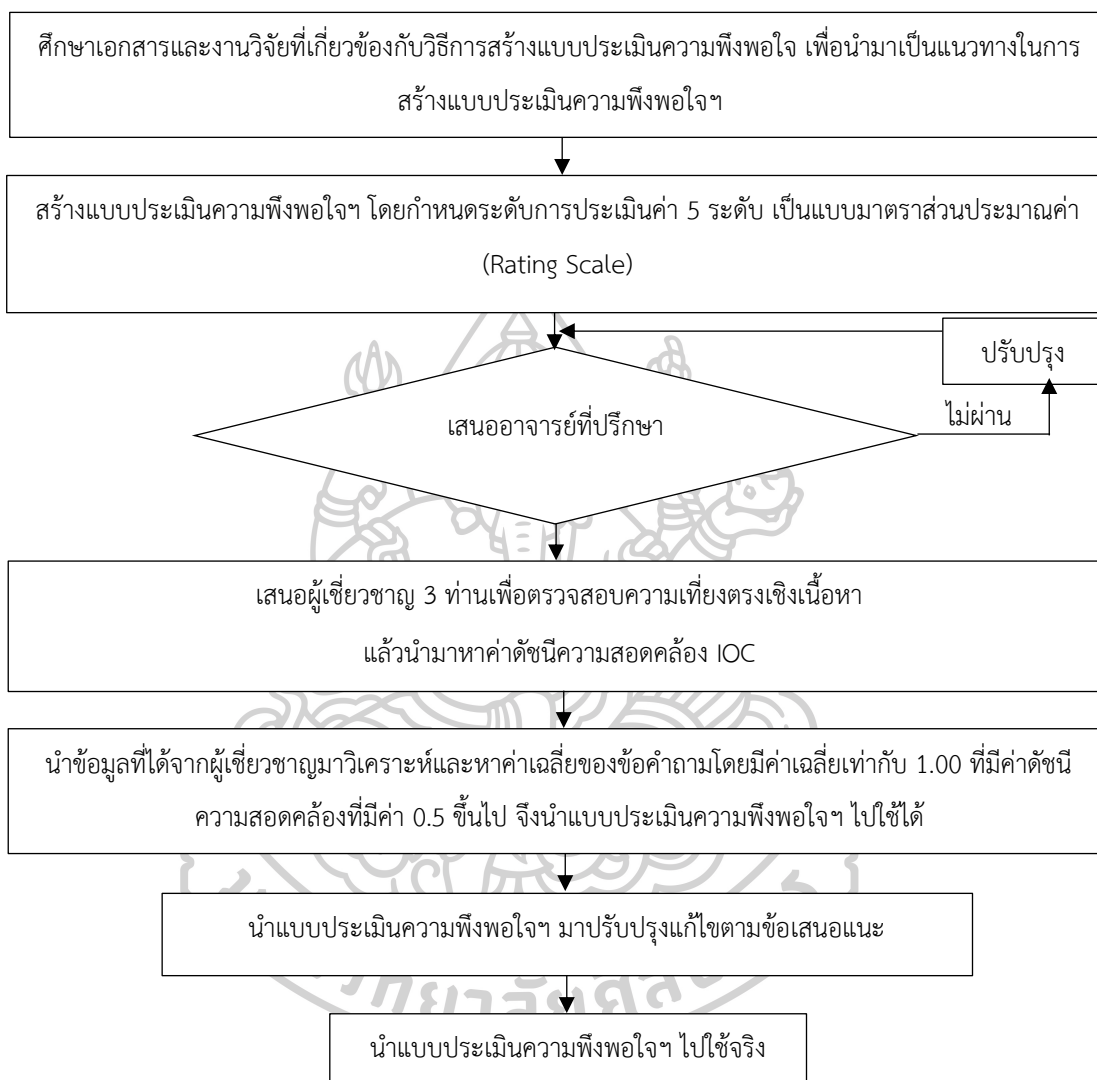
6.5 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อความโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป จึงนำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้ได้

6.6 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมาปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ

6.7 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการ เรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปใช้จริง



จากขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 15 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6. การดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลจากการทดลองมาวิเคราะห์กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

6.1 ขั้นตอนเตรียมการ

6.1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรไปยังคณะกรรมการผู้จัดการขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอความร่วมมือในการทดลองและเก็บข้อมูล

6.1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับพนักงานแผนกฝึกอบรม เพื่อเตรียมสถานที่กำหนดวันและเวลาที่ใช้ในการทดลอง

6.1.3 เตรียมสถานที่ที่ใช้ในการทดลองกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6.2 ขั้นตอนการทดลอง

6.2.1 ขั้นการสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดที่ใช้ในการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านความรู้คลังสินค้า พร้อมทั้งขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญเพื่อบันทึกเสียงในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 3 ท่าน รวม 9 ท่าน เมื่อดำเนินการเสร็จผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในความอนุเคราะห์

3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ และนำข้อสรุปที่ได้ไปเป็นแนวทางที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม

6.2.2 ขั้นเตรียมก่อนการฝึกอบรม

1) ผู้วิจัยดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงจุดประสงค์และเกณฑ์ต่างๆ ของการฝึกอบรมให้พนักงานได้ทราบ โดยการให้ผู้จัดการแผนกทำการเชิญพนักงานเข้ากลุ่มทางแอปพลิเคชันไลน์

2) แนะนำวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3) ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนการฝึกอบรม โดยมีเนื้อหาผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

6.2.3 ชั้นกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ในการดำเนินการทดลองครั้งนี้ จะทดลองทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ (ทดลองตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน 2564 ถึง 29 กันยายน 2564) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นนำ

1) ชี้แจงหัวข้อการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรม และเกณฑ์การผ่าน ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นสอน

1) ให้พนักงานศึกษากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

2) ให้พนักงานทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3) ให้พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าหลังการฝึกอบรม ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นสรุป

ผู้ฝึกอบรมทำการสรุปกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

6.3 ชั้นการประเมินผล

6.3.1 พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

6.3.2 พนักงานทำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและ

พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

6.3.3 ผู้วิจัยประเมินพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงาน

6.3.4 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 การหาประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

ใช้สถิติการหาประสิทธิภาพ E_1/E_2 โดยใช้เกณฑ์ของความรู้ 80/ 80

ซึ่ง E_1 เป็นประสิทธิภาพของคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของการประเมินผลงานระหว่างฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

และ E_2 เป็นประสิทธิภาพของคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละของการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 โดยใช้สูตรของ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556) ดังนี้

การวิเคราะห์ผลการหาประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ของชั้นทดลองเดี่ยว (One-to-one-Tryout) ผู้เข้าฝึกอบรมจำนวน 3 คน พบว่ามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากสูตรการหา E_1

$$E_1 = \frac{\sum X}{N} \times 100$$

เมื่อ E_1 คือ ประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

$\sum X$ คือ คะแนนรวมของการประเมินผลงานระหว่างฝึกอบรม

A คือ คะแนนเต็มของการประเมินผลงานระหว่างฝึกอบรม

N คือ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

จะได้

$$E_1 = \frac{20}{30} \times 100$$

$$E_1 = 66.67$$

$$S.D. = .00$$

จากสูตรการหา E_2

$$E_2 = \frac{\frac{\sum F}{N}}{B} \times 100$$

เมื่อ E_2 คือ ประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

$\sum F$ คือ คะแนนรวมของการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม

B คือ คะแนนเต็มของแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม

N คือ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

จะได้

$$E_2 = \frac{10}{15} \times 100$$

$$E_2 = 66.67$$

$$S.D. = 1.00$$

จากสูตรการหา E_1

$$E_1 = \frac{\frac{\sum X}{N}}{A} \times 100$$

เมื่อ E_1 คือ ประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

$\sum X$ คือ คะแนนรวมของการประเมินผลงานระหว่างฝึกอบรม

A คือ คะแนนเต็มของการประเมินผลงานระหว่างฝึกอบรม

N คือ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

จะได้

$$E_1 = \frac{27.67}{30} \times 100$$

$$E_1 = 92.23$$

$$S.D. = 1.32$$

จากสูตรการหา E_2

$$E_2 = \frac{\frac{\sum F}{N}}{B} \times 100$$

เมื่อ E_2 คือ ประสิทธิภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

ΣF คือ คะแนนรวมของการประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม

B คือ คะแนนเต็มของแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม

N คือ จำนวนผู้เข้าฝึกอบรม

จะได้

$$E_2 = \frac{13.33}{15} \times 100$$

$$E_2 = 88.87$$

$$S.D. = 1.23$$

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตรของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2530) ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าความสอดคล้อง

ΣR คือ ผลคะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

7.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

7.3.1 หาค่าความถี่ (Frequency)

7.3.2 หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}} \times 100$$

7.3.3 หาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรของส้วน และอังคณา สายยศ (2540) ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย

ΣX คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

7.3.4 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรของ ล้วน และอังคณา สายยศ (2540) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

7.3.5 เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ค่า ค่า t-test แบบไม่อิสระ t-test (Dependent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

เมื่อ t แทน อัตราส่วนวิกฤติ

D แทน ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่

$\sum D$ แทน ผลรวมของคะแนนความต่างของแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เรียนทั้งหมด



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ซึ่งนำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ตอนที่ 3 ผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ตอนที่ 4 ผลของความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตารางที่ 10 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มีคุณภาพระดับ
1	เนื้อหา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.33	0.58	ดี
2	ความถูกต้องของเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
3	การจัดลำดับของเนื้อหา	4.00	1.00	ดี
4	การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
5	เนื้อหา มีความเหมาะสมกับ	4.00	1.00	ดี

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มีคุณภาพ ระดับ
	กลุ่มเป้าหมาย			
6	เนื้อหาที่มีความเข้าใจง่าย	4.33	0.58	ดี
7	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
8	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	4.00	1.00	ดี
9	ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	4.33	0.58	ดี
10	ภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
11	การใช้สีบนสื่อมีความเหมาะสม	4.33	0.58	ดี
12	การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.33	0.58	ดี
13	การใช้ขนาดตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.33	0.58	ดี
14	การใช้สีของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.33	0.58	ดี
15	การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความ สวยงาม	4.00	1.00	ดี
16	ภาพประกอบสามารถเห็นได้ ชัดเจน	4.33	0.58	ดี
17	มีความสะดวกในการเชื่อมโยงของ แต่ละส่วน	4.33	1.15	ดี
18	สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อ การฝึกอบรม	3.67	0.58	ดี
19	สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย	4.00	1.00	ดี
20	สื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ ได้	4.00	1.00	ดี

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มีคุณภาพ ระดับ
	ค่าเฉลี่ย	4.22	0.73	ดี

จากตารางข้างต้น ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี โดยมีภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม, ความถูกต้องของเนื้อหา, การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา, เนื้อหาที่มีความเข้าใจง่าย, ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา, ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, การใช้สีบนสื่อมีความเหมาะสม, การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความเหมาะสม, การใช้ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม, การใช้สีของตัวอักษรมีความเหมาะสม, ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน และมีความสะดวกในการเชื่อมโยงของแต่ละส่วนอยู่ในลำดับที่มากที่สุดตามลำดับ และสื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ได้, สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย, การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความสวยงาม, ความสมบูรณ์ของเนื้อหา, เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย การจัดลำดับของเนื้อหา และสื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการฝึกอบรมอยู่ในส่วนที่น้อยลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 11 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มีคุณภาพ ระดับ
1	เนื้อหามีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.67	0.58	ดีมาก
2	ความถูกต้องของเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
3	การจัดลำดับของเนื้อหา	4.33	0.58	ดี
4	การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
5	เนื้อหามีความเหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมาย	4.67	0.58	ดีมาก
6	เนื้อหามีความเข้าใจง่าย	4.33	1.15	ดี

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มีคุณภาพ ระดับ
7	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	4.33	1.15	ดี
8	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	4.33	1.15	ดี
9	ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
10	ภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
11	การใช้สีบนสื่อมีความเหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
12	การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
13	การใช้ขนาดตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
14	การใช้สีของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
15	การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความ สวยงาม	4.33	0.58	ดี
16	ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน	4.67	0.58	ดีมาก
17	มีความสะดวกในการเชื่อมโยงของ แต่ละส่วน	4.33	0.58	ดี
18	สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการ ฝึกอบรม	4.67	0.58	ดีมาก
19	สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย	4.67	0.58	ดีมาก
20	สื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ ได้	4.67	0.58	ดีมาก
ค่าเฉลี่ย		4.55	0.66	ดีมาก

จากตารางข้างต้น ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก โดยเนื้อหามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม, การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา, เนื้อหามีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย, ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, ภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, การใช้สีบนสื่อมีความเหมาะสม, การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความเหมาะสม, การใช้ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม, การใช้สีของตัวอักษรมีความเหมาะสม, ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน, สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการฝึกอบรม, สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย และสื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ได้ เป็นลำดับที่มากที่สุดตามลำดับ และความถูกต้องของเนื้อหา, การจัดลำดับของเนื้อหา, เนื้อหามีความเข้าใจง่าย, ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา, ความสมบูรณ์ของเนื้อหา, การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความสวยงาม และมีความสะดวกในการเชื่อมโยงของแต่ละส่วน เป็นลำดับที่น้อยตามลำดับ นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะด้านสื่อ คือ ควรปรับปรุงคุณภาพเสียงให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 12 ตารางประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	มีคุณภาพระดับ
1	เนื้อหามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	5.00	0.00	ดีมาก
2	ความถูกต้องของเนื้อหา	5.00	0.00	ดีมาก
3	การจัดลำดับของเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
4	การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
5	เนื้อหามีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.67	0.58	ดีมาก
6	เนื้อหามีความเข้าใจง่าย	4.67	0.58	ดีมาก
7	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
8	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก
9	ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	5.00	0.00	ดีมาก
10	ภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	4.67	0.58	ดีมาก

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มีคุณภาพ ระดับ
11	การใช้สื่อบนสื่อมีความเหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
12	การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
13	การใช้ขนาดตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
14	การใช้สีของตัวอักษรมีความ เหมาะสม	4.67	0.58	ดีมาก
15	การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความ สวยงาม	4.67	0.58	ดีมาก
16	ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน	5.00	0.00	ดีมาก
17	มีความสะดวกในการเชื่อมโยงของ แต่ละส่วน	5.00	0.00	ดีมาก
18	สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการ ฝึกอบรม	4.67	0.58	ดีมาก
19	สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย	4.67	0.58	ดีมาก
20	สื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ ได้	4.67	0.58	ดีมาก
	ค่าเฉลี่ย	4.75	0.43	ดีมาก

จากตารางข้างต้น ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก โดยเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม, ความถูกต้องของเนื้อหา, ภาพประกอบมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน และมีความสะดวกในการเชื่อมโยงของแต่ละส่วน เป็นลำดับที่มากที่สุดตามลำดับ และการจัดลำดับของเนื้อหา, การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา, เนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย, เนื้อหาที่มีความเข้าใจง่าย, ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา, ความสมบูรณ์ของเนื้อหา, ภาพกราฟิกมีความสอดคล้องกับเนื้อหา, การใช้สื่อบนสื่อมีความเหมาะสม, การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความเหมาะสม, การ

ใช้ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม, การใช้สีของตัวอักษรมีความเหมาะสม, การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความสวยงาม, สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการฝึกอบรม, สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย และสื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ได้ เป็นลำดับที่น้อยตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดีมาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ตารางที่ 13 ตารางสรุปผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ประเด็นการเปรียบเทียบ	คะแนนก่อนอบรม (Pre-Test)		คะแนนหลังอบรม (Post-Test)		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความรู้ด้านคลังสินค้า	7.60	2.27	13.53	2.21	-11.59	.00

ทำให้พบว่า ค่า P มีค่า .00 ค่าอัลฟา (ระดับนัยสำคัญ) อยู่ที่ .05 ดังนั้น ค่า P มีค่าน้อยกว่าค่าอัลฟา (ระดับนัยสำคัญ) (เท่ากับ Sig.) จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1

ดังนั้น ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ที่ .22 ค่าสถิติ t มีค่า -11.59 ซึ่งค่า Sig. (2-tailed) และค่า P มีค่า .00 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและ

หลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ตารางที่ 14 ตารางสรุปผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์

พฤติกรรมการมีส่วนร่วม	สัปดาห์ ที่ 1	สัปดาห์ ที่ 2	สัปดาห์ ที่ 3	สัปดาห์ ที่ 4	รวม	ลำดับ
มีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	2.23	2.20	2.60	2.23	9.26	10
มีการแนะนำแนวทางที่เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	4.00	2.57	2.97	1.00	10.54	9
มีความสนใจร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	4.00	3.10	4.00	3.80	14.90	4
ขั้นตอนของพฤติกรรมการมีส่วน ร่วม (4 คะแนน)	3.00	2.97	3.13	2.50	11.60	8
มีการระดมความคิดระหว่างการ ทำกิจกรรม (4 คะแนน)	4.00	3.50	3.23	4.00	14.73	5
มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	4.00	3.20	3.50	3.73	14.43	6
มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงาน สำเร็จ (4 คะแนน)	4.00	3.47	3.47	4.00	14.94	3

พฤติกรรมที่มีส่วนร่วม	สัปดาห์ ที่ 1	สัปดาห์ ที่ 2	สัปดาห์ ที่ 3	สัปดาห์ ที่ 4	รวม	ลำดับ
มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน (4 คะแนน)	3.50	3.37	3.37	3.07	13.31	7
มีการยอมรับความคิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	1
มีการให้ความร่วมมือในการทำ กิจกรรมอย่างกระตือรือร้น (4 คะแนน)	4.00	3.87	3.87	3.77	15.51	2
รวม	36.73	32.25	34.14	32.10	135.22	

จากตารางข้างต้น ทำให้พบว่าพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ
อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา
3 ลำดับแรก คือ 1)มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2)มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่าง
กระตือรือร้น 3)มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 135.22 คะแนน
(คะแนนเต็ม 160 คะแนน) และมีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ, มีการแนะนำแนวทางที่
เป็นประโยชน์ และขั้นตอนของพฤติกรรมที่มีส่วนร่วม อยู่ใน 3 ลำดับที่น้อยอาจเกิดจากเวลาในการ
ทำกิจกรรมที่มีร่วมกันภายในกลุ่มและเวลาการทำงานของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้การมี
ส่วนร่วมจึงน้อยและการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์น้อยไปด้วย

ตอนที่ 4 ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตารางที่ 15 ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบ
สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม		4.28	0.65	มาก
1	มีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก	4.43	0.57	มาก

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
2	สามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา	4.60	0.50	มากที่สุด
3	มีเนื้อหาที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่าย	4.27	0.69	มาก
4	มีภาพประกอบที่ชัดเจน	4.03	0.76	มาก
5	มีระยะเวลาที่เหมาะสม	4.07	0.74	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน		4.33	0.60	มาก
6	กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.33	0.61	มาก
7	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.33	0.66	มาก
8	สื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา	4.40	0.50	มาก
9	กิจกรรมช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้จริง	4.23	0.68	มาก
10	กิจกรรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจ	4.37	0.56	มาก
ด้านความรู้คลั่งสินค้า		4.50	0.58	มาก
11	ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม	4.57	0.63	มากที่สุด
12	ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม	4.63	0.49	มากที่สุด
13	สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหการทำงาน	4.43	0.63	มาก
14	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ผู้อื่น	4.30	0.60	มาก
15	สามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน	4.57	0.57	มากที่สุด

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	4.37	0.61	มาก

สรุปได้ว่า ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งเป็นรายด้านจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา, มีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีเนื้อหาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 อยู่ในระดับมาก โดยมีสื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา, กิจกรรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจ, กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตามลำดับ และด้านความรู้คลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับมาก โดยได้รับประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม, ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน และสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาการทำงานตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานคลังสินค้าในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร จำนวน 30 คน จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร

อาสาสมัคร ได้มาจากพนักงานของฝ่ายคลังสินค้าโดยมาจาก 2 แผนก ที่มีการรับอาสาสมัคร โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครต้องมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนกเท่านั้น การรับอาสาสมัครจะได้รับความยินยอมจากผู้เข้าเป็นอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและมีการแจ้งถึงรายละเอียดของการทำวิจัยอย่างชัดเจนให้อาสาสมัครรับทราบ และจากการที่ผู้วิจัยได้ขอพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในมนุษย์แล้วพบว่า งานวิจัยนี้สามารถยกเว้นขอความยินยอมจาก

อาสาสมัครได้ เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินไปกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับในการดำเนินกิจกรรมประจำวัน เพราะการวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้การฝึกรอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และศึกษาพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อเพื่อนำมาใช้กับอาสาสมัครในการฝึกรอบรมต่อไป และได้มีการขอยกเว้นการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารแสดงเจตนายินยอมของอาสาสมัครทั้งหมด เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินไปกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับ เนื่องจากการวิจัยที่มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน เพื่อมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกิจกรรมและประยุกต์ใช้สื่อเพื่ออบรมให้กับอาสาสมัครให้มีความรู้ด้านคลังสินค้าและศึกษาพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครระหว่างการทำกิจกรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ กิจกรรมการฝึกรอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกรอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

สมมติฐานการวิจัย

1. กิจกรรมการฝึกรอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก
2. ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกรอบรมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารอยู่ในระดับดี
4. ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกรอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจอยู่ในระดับมาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษา คือ

1. แบบสัมภาษณ์การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยการคัดเลือกข้อคำถามโดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แบบสัมภาษณ์การพัฒนา กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ทั้ง 3 ด้านมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป

2. แผนจัดกิจกรรมการพัฒนา กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.83 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แผนจัดกิจกรรมการพัฒนา กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป

3. ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.98 แบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป และนำระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปหาประสิทธิภาพมีค่า 66.67/ 66.67 และ 92.23/ 88.87

4. แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 แบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป หลังจากนั้นนำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนน โดยตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดหรือไม่ตอบให้ 0 คะแนน แล้ววิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบแต่ละข้อ เลือกข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย ระหว่าง 0.20 - 0.80 และค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าระหว่าง 0.20 ขึ้นไป จากนั้นทำการคัดเลือกข้อสอบที่อยู่ในเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ โดยคัดเลือกให้ครอบคลุมกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ และนำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตร KR-20 ของ Kuder and Richardson ทำให้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62

5. แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 และ 0.67 มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป

6. แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร โดยผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องของค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และหาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่า 0.5 ขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลทางสถิติ และนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1)ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2)ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้ำก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 3)ผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป

อาหาร 4) ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดีมาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก
2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 33.80 อยู่ในระดับดี
4. ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม เป็นการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการใช้สื่อประยุกต์ของ Line for Business เพื่อให้ผู้วิจัยได้นำสื่อและเนื้อหาการฝึกอบรม นำเข้าสู่ระบบโดยใช้พีเจอาร์ต่างๆ ของ Line for Business ซึ่งจะเป็นสื่อกลางในการทำให้เข้าถึงแอปพลิเคชัน YouTube เพื่อศึกษาเนื้อหาการฝึกอบรม และการทำกิจกรรมที่มีส่วนร่วมภายในกลุ่มทำให้เข้าถึงผ่าน Google Drive, Google Slides และ Google Forms และแอปพลิเคชัน LINE จึงทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงสื่อการฝึกอบรมในแต่ละสัปดาห์ ทั้ง 4 สัปดาห์ ที่มีการแสดงเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ จากระบบ จากการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรมทำให้เห็นว่ามีคุณภาพอยู่ใน

ระดับมาก ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดี มาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ กนกกาญจนา เจริญสุข และโกย สิทธิ อภิระติง ที่ได้ทำวิจัยผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสือ อีเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การมาตรฐานสำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลังจากการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกัน ร่วมกับหนังสืออีเล็กทรอนิกส์ มีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกัน ร่วมกับหนังสืออีเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นได้ว่าการนำเทคนิคการเรียนรู้ ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจหรือเทคโนโลยีเป็นการช่วยพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม และการเรียนให้ดีขึ้นได้ (กนกกาญจนา เจริญสุข และโกย สิทธิ อภิระติง (2562) และ Amalia ที่พบว่า การสื่อสารและการทำงานร่วมกันถือเป็นส่วนหนึ่งของจุดเน้นที่สำคัญเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อม สำหรับชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องการทักษะ การทำงานร่วมกันอย่างมาก เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้ เกียรติกับทีมที่หลากหลายในอนาคต ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกัน จึงมีความสำคัญมากและกล่าวได้ว่าจะ สามารถอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้มี การคิดในระดับที่สูงขึ้นและเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็น เวลานานกว่าการเรียนรู้รายบุคคล Amalia (2017) ที่ทำให้เห็นว่าการพัฒนาสื่อกิจกรรมการเรียนรู้ ร่วมกันและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรมช่วยพัฒนาให้การเรียนรู้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น และการ ทำงานร่วมกันช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันที่เพิ่มขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เป็นการวัดระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมผ่านแบบทดสอบ ปรนัยจำนวน 15 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน จากการทดสอบก่อนเรียนผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนน้อยกว่าหลัง การฝึกอบรม ทำให้แสดงว่า ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับขวัญเรือน พุทธิรัตน์ ที่ได้วิจัย ผลของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วย สอน เรื่อง ระบบนิเวศที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และกลุ่มที่ไม่มีการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีการ

แก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ขวัญเรือน พุทธรัตน์ (2546) และ อภิศักดิ์ โอภาสภัทร, สุขุมิตร กอมณี, และพงค์ประเสริฐ ทกสุวรรณ ที่วิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการตรวจสอบทองปลอมสำหรับพนักงานร้านทอง เพื่อเปรียบเทียบคะแนนหลังใช้ชุดฝึกอบรมมีคะแนนสูงกว่าเช่นกัน ทำให้เห็นได้ว่าการนำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีชุดฝึกอบรมมาเป็นส่วนหนึ่งในเนื้อหาการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มระดับความรู้หลังการฝึกอบรม (อภิศักดิ์ โอภาสภัทร, สุขุมิตร กอมณี, and พงค์ประเสริฐ ทกสุวรรณ (2562) ทำให้พบว่า หลังจากการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในเนื้อหาแต่ละสัปดาห์ ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมจะเพิ่มความน่าสนใจในการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การทดสอบหลังการฝึกอบรมได้คะแนนที่มีความแตกต่างจากก่อนการฝึกอบรม และมีคะแนนสูงกว่าการฝึกอบรม

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมทั้ง 30 คนแต่ละคน และเมื่อทำกิจกรรมร่วมกันมีการสังเกตพฤติกรรมเช่นกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการให้คะแนนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยดูจากตารางรูปก็ตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อให้ไม่ว่าใครก็สามารถที่จะประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมโดยมีเกณฑ์เดียวกันได้ เมื่อผู้วิจัยได้นำสื่อการฝึกอบรมไปใช้ทำให้เห็นถึงการแสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 33.80 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก คือ 1)มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2)มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น 3)มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 135.19 คะแนน (คะแนนเต็ม 160 คะแนน) และมีร้อยละเท่ากับ 84.51 มีความสอดคล้องกับแสงดาว ถิ่นหารวงษ์ วิจัยเรื่อง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิตศาสตร์สำหรับเด็ก ที่ทำให้พบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ประสบการณ์ การสะท้อนและอภิปราย ความคิดรวบยอด และการทดลอง/ การประยุกต์แนวคิด โดยมีการให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และได้มีการวางแผนกิจกรรมภายในกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้มีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ มีส่วนร่วมในการอภิปรายร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการฝึกให้นักศึกษามีการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน (แสงดาว ถิ่นหารวงษ์, 2558) ซึ่งจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วมจากผู้เข้าฝึกอบรมทำให้เห็นถึงการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมภายในกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จ ถือว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญในการมีส่วนร่วมของการทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เป็นการแสดงความพึงพอใจในกิจกรรมและสื่อของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกิดจากด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านความรู้คลังสินค้าที่ทำให้เห็นถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลทำให้ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งเป็นรายด้านจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา, มีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีเนื้อหาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 อยู่ในระดับมาก โดยมีสื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา, กิจกรรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจ, กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตามลำดับ และด้านความรู้คลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับมาก โดยได้รับประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม, ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน และสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับ วรุฒิ มั่นสุขผล ที่ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาแล้วพบว่าความพึงพอใจในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกันจะอยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้เห็นว่า การที่พัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมโดยมีการใช้ออนไลน์หรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก (วรุฒิ มั่นสุขผล (2557) ทำให้ความพึงพอใจที่เกิดจากการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสื่อและเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความตรงกับความต้องการและมีการเข้าถึงการฝึกอบรมที่สะดวกทำให้เกิดความพึงพอใจกับผู้เข้าฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำเอาแอปพลิเคชัน Line for Business และ LINE มาประยุกต์ใช้ในการทำสื่อเพื่อสร้างเนื้อหาและกิจกรรมเนื่องจาก สามารถที่จะแจ้งเตือนได้ทันที มีความสะดวกในการเข้าถึงได้อย่าง

สะดวกรวดเร็ว เป็นช่องทางที่สามารถติดต่อกับผู้เรียนที่สามารถควบคุมผู้เข้าฝึกอบรมได้ เป็นระบบที่มีการโต้ตอบสนทนาที่สามารถส่งข้อความถึงทุกคนได้พร้อมกันและสามารถสื่อสารได้แบบ 1 to 1

2. การที่นำกิจกรรมการมีส่วนร่วมร่วมกันและการศึกษาผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE ทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมและมีความแตกต่างจากเดิม

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมที่ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงออกมาระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน การที่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมมือกันภายในกลุ่ม และการทำให้กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยมีการจัดเตรียมความพร้อมในการเข้าถึงเนื้อหาและกิจกรรมการทำกิจกรรมร่วมกัน การเข้าถึงควรมีลักษณะการเข้าถึงง่าย และช่วยทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. สื่อที่ใช้ในการทำกิจกรรมร่วมกันต้องมีความน่าสนใจและสะดวกในการที่จะพูดคุยสนทนาร่วมกันภายในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแต่ละคนสามารถช่วยกันทำให้กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จโดยมีการแสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมออกมาครบทุกพฤติกรรมที่ได้ตั้งไว้

3. การฝึกอบรมในรูปแบบของพนักงานที่ต้องใช้การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันต้องมีการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อไม่ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความเบื่อหน่าย และการที่จะเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมภายในกลุ่มจะมากขึ้นในการเข้าร่วมการฝึกอบรม





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง, แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือฝึกอบรม, แบบประเมินความรู้, แบบประเมินพฤติกรรม และแบบประเมินความพึงพอใจ

1.1 ด้านเนื้อหา

- 1.1.1 อาจารย์ ดร.รัชนิดา รอดอิว
- 1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ อิงอาจ
- 1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองแท่ง ทองลิ่ม

1.2 ด้านการวัดและประเมินผล

- 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภัสสร บัวรอด
- 1.2.2 รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สมิตรี สุวรรณ
- 1.2.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธ ไถยวรรณ

1.3 ด้านสื่อ

- 1.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช
- 1.3.2 อาจารย์ ดร.อดิศักดิ์ แสงส่องฟ้า

2. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ตรวจสอบแผนจัดกิจกรรมและแบบประเมินคุณภาพเครื่องมือฝึกอบรม

2.1 ด้านการฝึกอบรม

- 2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. อภินันท์ จันทะนี
- 2.1.2 อาจารย์ ดร.วรุฒิ มั่นสุขผล
- 2.1.3 อาจารย์ ดร. บุรินทร์ นรินทร์

2.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

- 2.2.1 ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา
- 2.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยนถ บัญญัติพิพิธ
- 2.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล ชูเมือง

2.3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า

- 2.3.1 คุณณัฐนิชา พุยอุธา
- 2.3.2 คุณชฎานิศ อ่อนมี
- 2.3.3 คุณสุพิน สุระ





แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการฝึกอบรม

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานใน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

1. ท่านคิดว่าวิธีการดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่มีความเหมาะสมกับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกควรมีอะไรบ้าง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานที่จะเกิดขึ้นในกิจกรรมการฝึกอบรมควรมีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.1 ท่านคิดว่าพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมควรมีน้ำหนักเท่ากันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าสัดส่วนของการฝึกอบรมของเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันควรมีสัดส่วนอย่างไร ที่จะมีความเหมาะสมต่อพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจและร่วมกิจกรรมตลอดเวลาอย่างกระตือรือร้น

.....

.....

.....

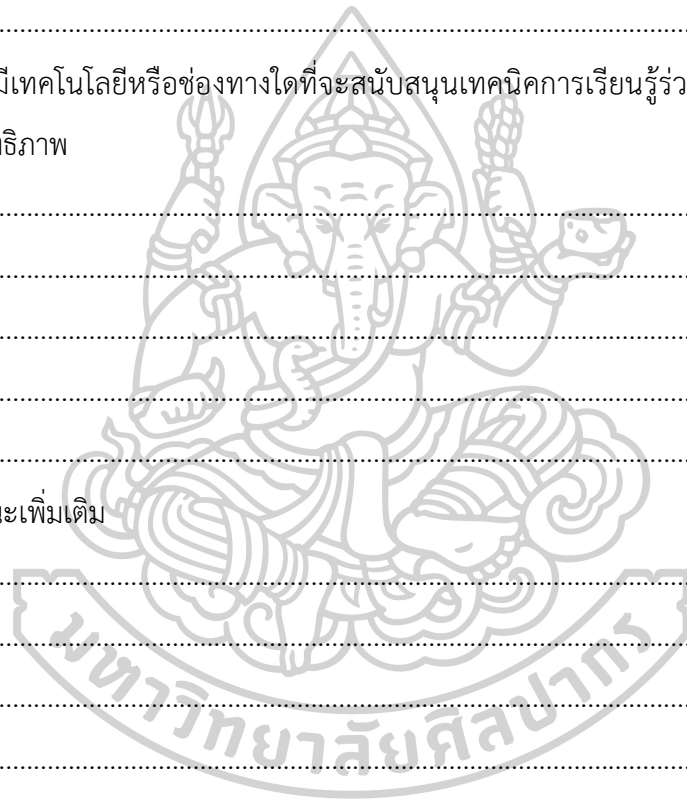
.....

.....

6. ท่านคิดว่ามีกิจกรรมอื่นใดที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความทันสมัยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และประสบการณ์การณ์ของพนักงาน

7. ท่านคิดว่ามีเทคโนโลยีหรือช่องทางใดที่จะสนับสนุนเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ลงชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานใน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

1. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจะสามารถส่งเสริมความรู้แต่ละด้านของคลังสินค้าได้หรือไม่ อย่างไรบ้าง

4.1 ด้านมาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมและสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ด้านการปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีพฤติกรรมอะไรบ้าง

5.1 พฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 พฤติกรรมหลังการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหาคลังสินค้า

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานใน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า

1. ท่านคิดว่าเนื้อหาคลังสินค้าที่ควรจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมควรมีอะไรบ้าง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง เช่น การนำเสนอรูปแบบของอินโฟกราฟิก, วิดีโอ, แผนผังการปฏิบัติงาน เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีวิธีการอย่างไรบ้าง เช่น มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน, มีการลำดับเหตุการณ์, มีการยกตัวอย่างประกอบ เป็นต้น

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าสื่อที่มีเหมาะสมกับพนักงานที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาคลังสินค้าควรเป็นสื่อประเภทใด
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร

แผนจัดกิจกรรม

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม : นางสาววรรณสิริ ฐระแพง

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการใช้เทคโนโลยีร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ลำดับที่	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	การประเมินผล
1	การปฐมมนิเทศ	แบบบรรยาย (Lecture Method)	1. Line for Business 2. Google Forms 3. Google Drive	1. การประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการฝึกอบรม 2. การประเมินผลความรู้ก่อนการฝึกอบรม
2	1. มาตรฐานสากลในอุตสาหกรรม 2. สิ่งที่ต้องรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร	1. แบบ Group Investigation (Frunza) 2. แบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method)	1. Line for Business 2. Video from YouTube 3. Google Slides 4. Google Drive	การประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการฝึกอบรม
3	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป	1. แบบ Learning Together (LT) 2. แบบแก้ปัญหา (Problem Solving Method)	1. Line for Business 2. Video from YouTube 3. Google Slides 4. Google Drive	การประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการฝึกอบรม
4	การนำเสนอ อภิปราย สรุปผล และประเมินผล	แบบอภิปราย (Discussion Method)	1. Line for Business 2. Google Forms	1. การประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการฝึกอบรม 2. การประเมินผลความรู้หลังการฝึกอบรม

แผนจัดกิจกรรม
ชั้นนำ (ปฐมนิเทศ)

สัปดาห์ที่ 1

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม : นางสาววรรณสิริ ชูระแพง

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

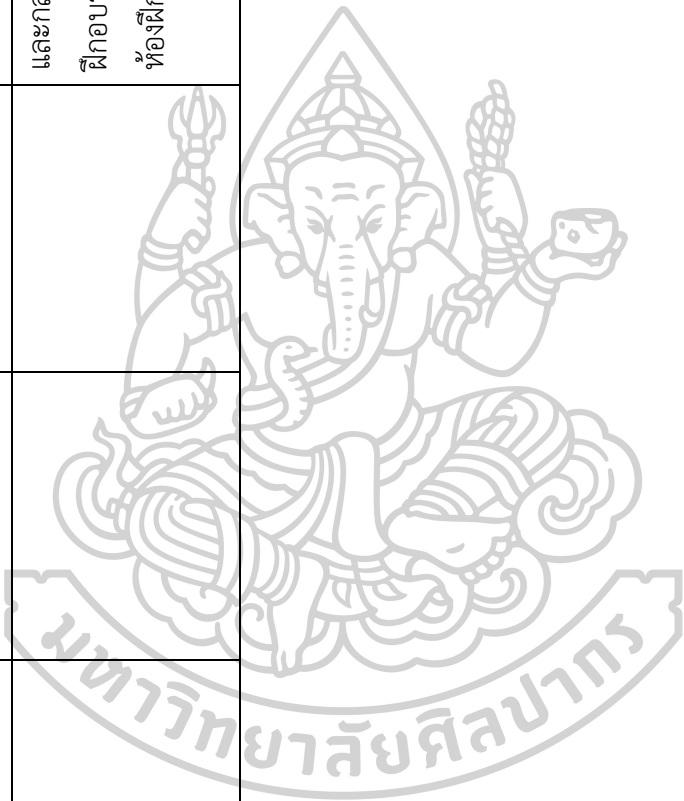
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	กำหนดการฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าฝึกอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ • ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตามที่ผู้ดำเนินการฝึกอบรมอธิบายไว้ได้ • ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้ที่มีอยู่แล้วเพื่อทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม 	ระยะเวลา : 2 ชั่วโมง/สัปดาห์

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
				บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
1	เพื่อปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เข้าฝึกอบรม	1. การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	แบบบรรยาย (Lecture Method)	1. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกล่าวทักทายในแอปพลิเคชันไลน์	1. ผู้เข้าฝึกอบรมมีการโต้ตอบกลับในแอปพลิเคชันไลน์	1. ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถปฏิบัติตาม
2	เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจ			2. ผู้ดำเนินการ	2. ผู้เข้าฝึกอบรมรับ	

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้า ฝึกอบรม	
3	เข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่ออธิบายการใช้งานระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจและการทำกิจกรรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์	2. ขั้นตอนการเรียนรู้ 3. เกณฑ์การผ่าน 4. วิธีการใช้งานระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ		2. คู่มือการใช้งานระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจโดยใช้ไฟล์ PDF เปิดจาก Google Drive 3. สื่อนำเสนอ โดยใช้ Google Slides 4. แบบประเมินความรู้	ฝึกอบรมอธิบายและทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจภายในห้องฝึกอบรม ขั้นตอน การฝึกอบรม และ เกณฑ์การผ่านผ่าน Google Slides 3. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมอธิบายคู่มือ การฝึกอบรม โดยใช้ Google Slides	ฟังคำอธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจภายใน ห้องฝึกอบรม ขั้นตอน การฝึกอบรม และ เกณฑ์การผ่านผ่าน Google Slides 3. ผู้เข้าฝึกอบรมดู คู่มือการเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม ซึ่งเปิดจาก	ขั้นตอนวิธีการฝึกอบรม และ ข้อตกลงร่วมกันได้ 2. ผู้เข้าฝึกอบรม สามารถทำแบบประเมิน
4	สำหรับธุรกิจ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบประเมินความรู้ ก่อนการเรียนรู้			ก่อนการเรียนรู้ จำนวน 15 ข้อ โดยใช้ Google Forms	ฝึกอบรมอธิบายและ เกณฑ์การผ่าน โดยใช้ Google Slides 3. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมอธิบายคู่มือ การฝึกอบรม โดยใช้ Google Slides	ฟังคำอธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจภายใน ห้องฝึกอบรม ขั้นตอน การฝึกอบรม และ เกณฑ์การผ่านผ่าน Google Slides 3. ผู้เข้าฝึกอบรมดู คู่มือการเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม ซึ่งเปิดจาก	จำนวน 15

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
					<p>4. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะอธิบายการทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมออนไลน์ และให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมออนไลน์</p> <p>5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมอธิบายการฝึกอบรมในครั้งต่อไป</p>	<p>ไฟล์ PDF ในระบบ</p> <p>4. ผู้เข้าฝึกอบรมรับฟังการทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมออนไลน์ และทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรมออนไลน์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>5. ผู้เข้าฝึกอบรมฟังการอธิบายการ</p>	<p>ข้อภายในเวลาที่กำหนดไว้</p>

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
					และกล่าวลาทางการฝึกอบรมในครั้งนี้อย่างดีในห้องฝึกอบรม	ฝึกอบรมในครั้งต่อไปและกล่าวลาผู้ดำเนินการฝึกอบรมภายในห้องฝึกอบรม	



**แผนจัดกิจกรรม
ชั้นสอน**

สัปดาห์ที่ 2

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม : นางสาววรรณสิริ ชูระแพง

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	กำหนดการฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมอาหาร • ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร • ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการทำฝึกอบรม • ผู้เข้าฝึกอบรมทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 	<p style="text-align: center;">กำหนดการฝึกอบรม</p> <p>ระยะเวลา : 2 ชั่วโมง/ สัปดาห์</p>

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
				บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
1	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานสากลใน	1. มาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมอาหาร 2. สิ่งที่ควรรู้ใน	1. แบบ Group Investigation (Frunza) 2. แบบแก้ปัญหา	1. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมส่งข้อความแจ้งผู้เข้าฝึกอบรม	1. ผู้เข้าฝึกอบรมรับข้อความ และอ่านข้อความที่ได้รับจาก	1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานสากล

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
2	อุตสาหกรรมอาหาร เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร	อุตสาหกรรมอาหาร	(Problem Solving Method)	Business 2. สื่อวิดีโอผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ โดยใช้ Video from YouTube 3. กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคฝึกอบรมร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ โดยมีสื่อ คือ 3.1 Google Slides 3.2 Google Drive	ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมส่งสื่อวิดีโอ เรื่อง มาตรฐานสากล ในอุตสาหกรรมอาหาร ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ผู้ดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2. ผู้เข้าฝึกอบรมดูสื่อวิดีโอ เรื่อง มาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมอาหาร ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 3. ผู้เข้าฝึกอบรมดูสื่อวิดีโอ เรื่อง สิ่งทีควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ในอุตสาหกรรมอาหาร 2. ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร 3. ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการทำกิจกรรมฝึกอบรม
3	อาหาร เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีเข้าใจกิจกรรมมีส่วนร่วมในระหว่างการทำกิจกรรมการฝึกอบรม				ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ผู้ดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ในอุตสาหกรรมอาหาร
4	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์				ผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ผู้ดำเนินการฝึกอบรมผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	ในอุตสาหกรรมอาหาร

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
	สำหรับธุรกิจ				<p>4. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้เข้าฝึกอบรมแบ่งกลุ่มฝึกอบรม 6 คน</p> <p>5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมส่งกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p> <p>ธุรกิจและประเมินพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม</p>	<p>4. ผู้เข้าฝึกอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน</p> <p>5. ผู้เข้าฝึกอบรมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p>	<p>ฝึกอบรมร่วมกันทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p> <p>5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรม</p> <p>ผู้เข้าฝึกอบรม</p>

แผนจัดกิจกรรม
ชั้นสอน

สัปดาห์ที่ 3

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม : นางสาววรรณสิริ ชูระแพง

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรมีส่วนรวมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

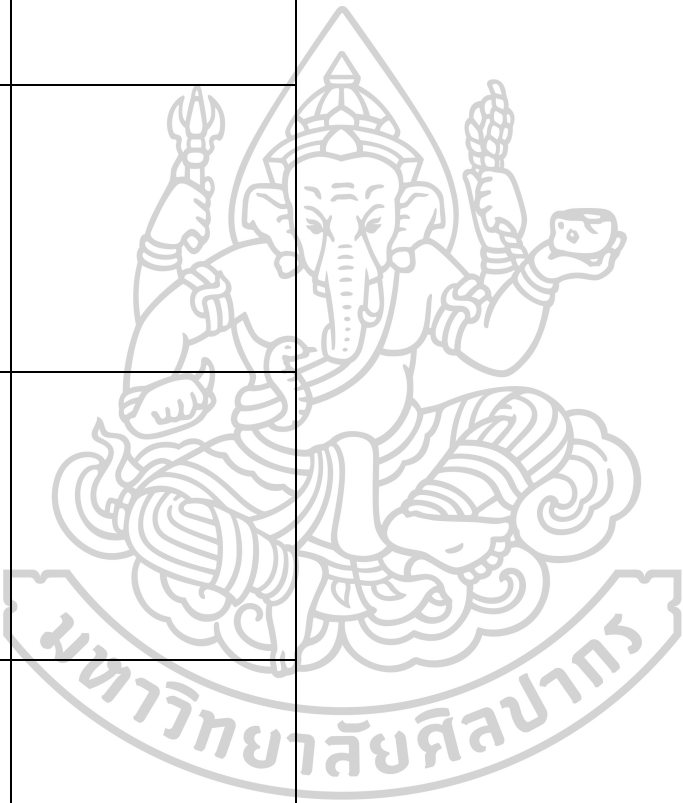
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม	กำหนดการฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉากสินค้าสำเร็จรูป ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการทำงาน ผู้เข้าฝึกอบรมทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 	<p>กำหนดการฝึกอบรม</p> <p>ระยะเวลา : 2 ชั่วโมง/ สัปดาห์</p>

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
1	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉากสินค้าสำเร็จรูป	1. แบบ Learning Together (LT) 2. แบบแก้ปัญหา	1. การติดต่อสื่อสาร และการเรียนรู้ร่วมกันผ่านทาง Line for Business	1. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมส่งข้อความแจ้งผู้เข้าฝึกอบรมผ่าน	1. ผู้เข้าฝึกอบรมรับข้อความ และอ่านข้อความที่ได้รับจาก	1. ผู้เข้าอบรมมีความรู้

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้า ฝึกอบรม	
2	เรื่อง การปิดฉาก สินค้าสำเร็จรูป เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมมี พฤติกรรมการมีส่วนร่วม ร่วมในระหว่างการ ฝึกอบรม		(Problem Solving Method)	2. สื่อวิดีโอผ่านระบบ สังคมออนไลน์สำหรับ ธุรกิจ โดยใช้ Video from YouTube 3. กิจกรรมการ ฝึกอบรมโดยใช้เทคนิค การเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์	ระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ 2. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมส่งวิดีโอผ่าน ระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ โดยใช้ Video from YouTube เกี่ยวกับขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน เรื่อง การ ปิดฉากสินค้า สำเร็จรูปผ่านระบบ สังคมออนไลน์สำหรับ ธุรกิจ	ผู้ดำเนินการฝึกอบรม ผ่านระบบสังคม ออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2. ผู้เข้าฝึกอบรมดูสื่อ วิดีโอผ่านระบบสังคม ออนไลน์สำหรับธุรกิจ โดยใช้ Video from YouTube เกี่ยวกับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉาก สินค้าสำเร็จรูปผ่าน ระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ	เกี่ยวกับ ขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน เรื่อง การ ปิดฉาก สินค้า สำเร็จรูป 2. ผู้เข้า ฝึกอบรมมี พฤติกรรม การมีส่วน ร่วมใน ระหว่างการ ฝึกอบรม
3	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำ กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ ร่วมกันผ่านระบบสังคม ออนไลน์สำหรับธุรกิจ			3.1 Google Slides 3.2 Google Drive	3. ผู้ดำเนินการ	3. ผู้เข้าฝึกอบรม	3. ผู้เข้า

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้า ฝึกอบรม	
					ฝึกอบรมให้ผู้เข้า ฝึกอบรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน 4. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมส่งกิจกรรม การเรียนรู้โดยใช้ เทคนิคการเรียนรู้ ร่วมกันผ่านระบบ สังคมออนไลน์สำหรับ ธุรกิจและประเมิน พฤติกรรมการมีส่วน ร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม	แบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6 คน 4. ผู้เข้าฝึกอบรมทำ กิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการ เรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ	ฝึกอบรม ร่วมทำ กิจกรรมการ ฝึกอบรม โดยใช้ เทคนิคการ เรียนรู้ ร่วมกันผ่าน ระบบสังคม ออนไลน์ สำหรับ ธุรกิจ 4. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้า ฝึกอบรม	
							ประเมิน พฤติกรรมการ มีส่วนร่วมของ ผู้เข้าฝึกอบรม



แผนจัดกิจกรรม

ขั้นสรุป (การประเมินผล)

สัปดาห์ที่ 4

ผู้ดำเนินการฝึกอบรม : นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
 เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

<p>วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> • ผู้เข้าฝึกอบรมนำเสนอความรู้คลังสินค้า • ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถสรุปความรู้คลังสินค้าผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจร่วมกันได้ • ผู้เข้าฝึกอบรมมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนรู้ • ผู้เข้าฝึกอบรมนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมเพื่อทำแบบประเมินความรู้หลังการเรียนรู้ • ผู้เข้าฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ <p>เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร</p>	<p>กำหนดการฝึกอบรม</p> <p>ระยะเวลา : 2 ชั่วโมง/ สัปดาห์</p>
---	--

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
1	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมแต่ละกลุ่มมีการนำเสนอผลงาน	การนำเสนอ อภิปรายสรุปผล และประเมินผล	แบบอภิปราย (Discussion Method)	1. การติดต่อสื่อสารและการเรียนรู้ร่วมกันผ่านทาง Line for Business 2. ระบบประเมินความรู้	1. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมมอบหมายให้ผู้เข้าฝึกอบรมนำเสนอผลงานของแต่ละกลุ่มผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	1. ผู้เข้าฝึกอบรมนำเสนอผลงานของตนเองแต่ละกลุ่มระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ	1. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม
2	เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันสรุปและอภิปรายความรู้			หลังการฝึกอบรมออนไลน์ จำนวน 15 ชั่วโมง โดยใช้ Google Forms	2. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมร่วมกับผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกันสรุปและอภิปรายความรู้	2. ผู้เข้าฝึกอบรมร่วมกับผู้ดำเนินการฝึกอบรมร่วมกันสรุปและอภิปรายความรู้	2. ผู้เข้าฝึกอบรมประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าฝึกอบรม
3	เพื่อทำแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม			3. แบบประเมินความพึงพอใจ โดยใช้ Google Forms	3. ผู้ดำเนินการ	3. ผู้เข้าฝึกอบรมรับ	3. ผู้เข้าฝึกอบรมประเมิน

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการเรียนรู้	กิจกรรมการเรียนรู้		การประเมินผล	
					บทบาทผู้ดำเนินการ ฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้า ฝึกอบรม		
					ฝึกอบรมจะอธิบาย การทำแบบประเมิน ความรู้หลังการ ฝึกอบรมออนไลน์ และให้ผู้เข้าฝึกอบรม ทำแบบประเมิน ความรู้หลังการ ฝึกอบรมออนไลน์ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ฟังก์การทำแบบ ประเมินความรู้หลัง การฝึกอบรมออนไลน์ และทำแบบประเมิน ความรู้หลังการ ฝึกอบรมออนไลน์ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	ความรู้หลัง การ ฝึกอบรม ออนไลน์ เพื่อวัดความ เข้าใจ (ผ่าน/ไม่ ผ่าน) ต้อง ตอบถูก 8 ข้อขึ้นไป 3. ผู้เข้า ฝึกอบรมทำ แบบ ประเมิน ความพึงใจ	
					ให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบ ประเมินความพึงพอใจ แบบออนไลน์	4. ผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมมอบหมายให้ ผู้เข้าฝึกอบรมทำแบบ ประเมินความพึงพอใจ	4. ผู้เข้าฝึกอบรมทำ แบบประเมินความพึง พอใจแบบออนไลน์	

ลำดับ	วัตถุประสงค์	เนื้อหา	วิธีการสอน	สื่อการฝึกอบรม	กิจกรรมการฝึกอบรม		การประเมินผล
					บทบาทผู้ดำเนินการฝึกอบรม	บทบาทผู้เข้าฝึกอบรม	
					<p>5. ผู้ดำเนินการฝึกอบรมกล่าวขอบคุณและกล่าวปิด</p> <p>ขอขอบคุณและกล่าวปิด</p> <p>การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p> <p>สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p> <p>เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ</p> <p>อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร</p>	<p>5. ผู้เข้าฝึกอบรมกล่าวและสิ้นสุดการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ</p> <p>เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ</p> <p>อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร</p>	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก



แบบประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผนก ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป**คำชี้แจง** แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 31 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

คำชี้แจง แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดีมาก
ระดับ 4	หมายถึง	มีคุณภาพระดับดี
ระดับ 3	หมายถึง	มีคุณภาพระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีคุณภาพระดับต้องปรับปรุง
ระดับ 1	หมายถึง	มีคุณภาพระดับใช้ไม่ได้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

ข้อ	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ระดับความคิดเห็น				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง	ใช้ไม่ได้
ด้านเนื้อหา						
1	เนื้อหา มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม					
2	ความถูกต้องของเนื้อหา					
3	การจัดลำดับของเนื้อหา					
4	การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา					
5	เนื้อหา มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร					
6	เนื้อหา มีการนำเสนอได้ชัดเจน					
7	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา					
8	เนื้อหา มีความครอบคลุม					
9	ภาพประกอบ มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละเนื้อหา					
10	ภาพกราฟิก มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละ					

ข้อ	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ระดับความคิดเห็น				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง	ใช้ไม่ได้
	เนื้อหา					
ด้านสื่อ						
11	การใช้สีบนสื่อมีความเหมาะสม					
12	การใช้รูปแบบตัวอักษรมีความเหมาะสม					
13	การใช้ขนาดตัวอักษรมีความเหมาะสม					
14	การใช้สีของตัวอักษรมีความเหมาะสม					
15	การออกแบบกราฟิกบนสื่อมีความสวยงาม					
16	ภาพประกอบสามารถเห็นได้ชัดเจน					
17	สื่อมีความสะดวกในการเชื่อมโยงของเนื้อหาแต่ละส่วน					
18	สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดความสนใจในการฝึกอบรม					
19	สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย					
20	สื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านเนื้อหา

2. ด้านสื่อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง

ผู้วิจัย



แบบประเมินความรู้

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผนก ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความรู้เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ
2. ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
3. ข้อใดที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และข้อใดที่ตอบผิดจะได้ 0 คะแนน มีคะแนนเต็ม 15

คะแนน

พิจารณาข้อมูลต่อไปนี้ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป เพื่อใช้ตอบคำถามข้อ 1-4

- 1) ใบกำกับของเสีย (DEFECT TAG)
- 2) ใบกำกับสินค้าที่ต้องเก็บไว้ 14 วัน ก่อนนำมาบรรจุลงบรรจุภัณฑ์เพื่อส่งออก (INCUBATED)
- 3) ใบการกำจัดสินค้าก่อนเริ่มดำเนินงาน (LABELLING & PACKAGING LINE START UP RECORD)
- 4) ใบสั่งผลิตของคลังสินค้า (PROCESS ORDER)
- 5) รายงานตัวอย่างการพิมพ์โค้ดบนบรรจุภัณฑ์ (Print Code Order Report)
- 6) คำแนะนำการบรรจุ (PACKAGING INSTRUCTION: PPK)
- 7 ใบสั่งผลิตที่มาจากผลิต (STANDARD INSTRUCTION: SI)
- 8) เอกสารเตรียมการปิดฉลากและบรรจุหีบห่อ
- 9) เอกสารใบเบิกส่งคืนกล่อง ฉลาก ถุง และบรรจุภัณฑ์
- 10) เอกสารใบเบิกส่งคืนบรรจุหีบห่อประจำวัน
- 11) รายการการปิดฉลาก บรรจุหีบห่อ ประจำวัน
- 12) รายการการบรรจุหีบห่อสินค้าสำเร็จรูปเตรียมส่งออก
- 13) รายงานการทวนสอบเครื่องชั่งประจำวัน
- 14) รายงานการรับสินค้าประจำวัน
- 15) รายงานคัดสินค้าหลังบ่ม
- 16) ใบกำกับสินค้าพร้อมส่งออก (Ready to Ship)

1. จากข้อมูลข้างต้นมีข้อใดบ้างที่ไม่ต้องเตรียมก่อนดำเนินงานปิดฉลาก

ก. 2, 4, 16 ข. 1, 12, 13 ค. 2, 14, 15 ง. 14, 15, 16

2. เมื่อต้องการเบิกบรรจุภัณฑ์สำหรับติดฉลากและบรรจุกล่องต้องมีการบันทึกไว้ที่ใด

ก. 8 ข. 9 ค. 10 ง. 11

3. เมื่อบรรจุสินค้าลงกล่องเรียงเต็มพาเลท/ แร็ค พร้อมที่จะส่งออกต้องระบุรายละเอียดสินค้าที่เอกสารใด

ก. 1 ข. 2 ค. 4 ง. 16

4. เมื่อ QC ทำการตรวจสอบแล้วบีมคำว่า "QC PASSED" ก่อนนำไปติดที่พาเลท/ แร็คสินค้า และให้รถยกไปเก็บบริเวณที่วางสินค้าเตรียมส่งออก จะต้องมีการบันทึกลงในเอกสารใดเพื่อมอบให้กับหน่วยงาน Pre Load

ก. 10

ข. 11

ค. 12

ง. 13

พิจารณาข้อมูลต่อไปนี้ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์สินค้า เพื่อใช้ตอบคำถามข้อ 5-6

- 1) จดคืนในโปรแกรมสำเร็จรูปขององค์กร (SAP)
- 2) ติดใบกำกับของเสีย (DEFECT TAG)
- 3) นับจำนวนที่เหลือ
- 4) ติดใบกำกับสินค้าที่ต้องเก็บไว้ 14 วัน ก่อนนำมาบรรจุลงบรรจุภัณฑ์เพื่อส่งออก (INCUBATED)
- 5) ออกเอกสารแสดงว่าสินค้านั้นไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคุณภาพที่เจอในไลน์ผลิต (WH Deviation: WD) ในโปรแกรมสำเร็จรูปขององค์กร (SAP)
- 6) แก่จำนวนที่ใบกำกับให้ตรงกับจำนวนจริง
- 7) ส่งคืนสินค้าคงคลัง
- 8) รวบรวมจากแผนกควบคุมคุณภาพ (QC)
- 9) ติดเอกสารแสดงว่าสินค้านั้นไม่เป็นไปตามข้อกำหนดคุณภาพที่เจอในไลน์ผลิต (WH Deviation: WD) ที่สินค้า
- 10) ส่งคืนสินค้าคงคลัง ณ จุดรับสินค้าบูบ
- 11) บังคับใบสั่งผลิตที่มาจากผลิต (STANDARD INSTRUCTION: SI) และ วันที่ผลิต (Lot) ก่อนโอน
- 12) ส่งคืนแผนกจัดเก็บบรรจุภัณฑ์ (Store Packaging)
- 13) บันทึกข้อมูลในเอกสารใบส่งคืน กล่อง ฉลาก ถุง และบรรจุภัณฑ์
- 14) เก็บคู่กับใบสั่งผลิตที่มาจากผลิต (STANDARD INSTRUCTION: SI)

5. การกำจัดสินค้าที่เหลือจากการผลิตกรณีปลาบูบหรือแตก ควรปฏิบัติอย่างไร ตามลำดับ

ก. 2, 5, 9, 8, 7

ข. 1, 4, 6, 9, 7

ค. 3, 11, 13, 14, 7

ง. 2, 5, 8, 9, 10

6. การกำจัดสินค้าที่เหลือจากการผลิตกรณีเหลือจากการดำเนินงาน ควรปฏิบัติอย่างไร ตามลำดับ

ก. 1, 4, 6, 7

ข. 3, 4, 5, 7

ค. 2, 5, 8, 10

ง. 3, 11, 13, 14

7. รูปแบบการแพ็คสินค้าต้องดูจากอะไร

ก. เลขใบสั่งผลิตที่มาจากผลิต (STANDARD INSTRUCTION: SI)

ข. วิธีการบรรจุสินค้า (กล่อง OK)

ค. 4, 4mm.

ง. 8, 8mm.

15. กรณีที่มีสินค้าที่เป็น Allergen และ Non-Allergen ที่ต้องผลิตในไลน์เดียวกัน จะต้องปฏิบัติอย่างไร

ก. นำสินค้า Allergen มาผลิตก่อน

ข. นำสินค้า Non-Allergen มาผลิตก่อน

ค. นำสินค้าทั้งสองผลิตในไลน์เดียวกันได้เลย

ง. ไม่มีข้อใดถูก





แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผนก ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม มีการกำหนดหัวข้อการประเมินตามพฤติกรรมได้แก่

- 1.1 มีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ
- 1.2 มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์
- 1.3 มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา
- 1.4 ขั้นตอนของพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม
- 1.5 มีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม
- 1.6 มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

- 1.7 มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ
- 1.8 มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- 1.9 มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.10 มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น

2. สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการการประเมิน เป็นรายบุคคล หากเห็นถึงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากการสังเกต พฤติกรรม คือ

- เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเป็นประจำสม่ำเสมอ

- เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเกือบทุกครั้ง

- เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเป็นบางครั้ง

- เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อพนักงานไม่มีพฤติกรรมตามที่ต้องการ

3. เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ทำการสรุปการประเมินที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับการประเมิน โดยมี เกณฑ์การประเมินดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 34 – 40	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับดีมาก
คะแนน 26 – 33	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับดี
คะแนน 18 – 25	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
คะแนน 10 – 17	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับต้องปรับปรุง

รายละเอียดเกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม

ประเด็นการประเมิน	เกณฑ์การให้คะแนน			
	4	3	2	1
1. มีการตอบโต้ในบทบาทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ	มีการตอบโต้ในบทสนทนาสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	มีการตอบโต้ในบทสนทนาสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรมประมาณ 80% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีการตอบโต้ในบทสนทนาสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรมประมาณ 60% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีการตอบโต้ในบทสนทนาสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรมประมาณ 40% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด
2. มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์	มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมประมาณ 80% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมประมาณ 60% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมประมาณ 40% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด
3. มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา	มีความสนใจร่วมกิจกรรมทุกครั้ง	มีความสนใจร่วมกิจกรรมประมาณ 80% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีความสนใจร่วมกิจกรรมประมาณ 60% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด	มีความสนใจร่วมกิจกรรมประมาณ 40% ของจำนวนกิจกรรมที่กำหนด
4. ขั้นตอนของพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	1. มีการค้นหาปัญหา สาเหตุและความต้องการร่วมกัน 2. มีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน 3. มีการดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน	ขาดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม 1 ขั้นตอน	ขาดพฤติกรรมการมีส่วนร่วม 2 ขั้นตอน	ขาดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมากกว่า 2 ขั้นตอน

	4. มีการนำเสนอผลงานและประเมินผลร่วมกัน			
5. มีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม	ทุกคนมีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม
6. มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
7. มีการร่วมกันแก้ไขปัญหাজนงานสำเร็จ	ทุกคนมีการร่วมกันแก้ไขปัญหাজนงานสำเร็จ	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการร่วมกันแก้ไขปัญหাজนงานสำเร็จ	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการร่วมกันแก้ไขปัญหাজนงานสำเร็จ	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการร่วมกันแก้ไขปัญหাজนงานสำเร็จ
8. มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	ทุกคนมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
9. มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	ทุกคนมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
10. มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น	ทุกคนมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น	ประมาณ 80% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น	ประมาณ 60% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น	ประมาณ 40% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 34 – 40	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับดีมาก
คะแนน 26 – 33	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับดี
คะแนน 18 – 25	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
คะแนน 10 – 17	หมายถึง	มีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในระดับต้องปรับปรุง





แบบประเมินความพึงพอใจ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป**คำชี้แจง** แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

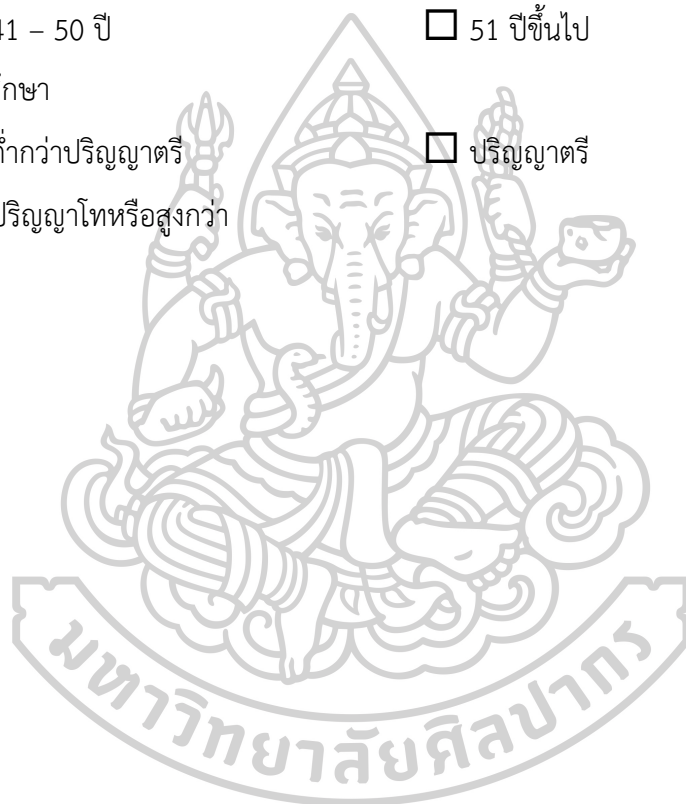
1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 31 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยกำหนดระดับการประเมิน ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการฝึกอบรม						
1	มีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก					
2	สามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา					
3	มีเนื้อหาที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่าย					
4	มีภาพประกอบที่ชัดเจน					
5	มีระยะเวลาที่เหมาะสม					
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน						
6	กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
7	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
8	สื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา					
9	กิจกรรมช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้จริง					

ข้อ	ประเด็นความพึงพอใจ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10	กิจกรรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจ					
ด้านความรู้คลั่งสินค้า						
11	ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม					
12	ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม					
13	สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาการทำงาน					
14	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ผู้อื่น					
15	สามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านการฝึกอบรม

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานใน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ชูระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	ท่านคิดว่าการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	ท่านคิดว่ากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจที่มีความเหมาะสมกับพนักงานควรมีอะไรบ้าง อย่างไร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	ท่านคิดว่าพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานที่จะเกิดขึ้นในกิจกรรมการฝึกอบรมควรมีอย่างไรบ้าง และควรมีลักษณะเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
4	ท่านคิดว่าสัดส่วนของการฝึกอบรมควรมีสัดส่วนอย่างไรที่จะมีความเหมาะสมต่อพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	ท่านคิดว่าวิธีการใดที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจและปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	ท่านมีกิจกรรมอื่นใดที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	ท่านคิดว่ามีเทคโนโลยีหรือช่องทางใดที่จะสนับสนุนในการฝึกอบรมในยุคปัจจุบันคืออะไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
8	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					1.00	นำไปใช้



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานใน องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูป อาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ฐระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจะสามารถส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าได้ในลักษณะ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	อย่างไรบ้าง					
5	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้าน คลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีพฤติกรรมใดบ้าง อย่างไร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	ท่านคิดว่าพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง	0	0	+1	0.33	ใช้ไม่ได้
7	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.90	นำไปใช้



แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ด้านเนื้อหาคลังสินค้า

หัวข้อวิจัย

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผู้วิจัย

นางสาววรรณสิริ ธุระแพง นักศึกษาปริญญาโท ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ (Interview) มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ - นามสกุล.....

วุฒิการศึกษา.....

สาขาที่จบการศึกษา.....

ประสบการณ์การทำงาน ปี

ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน.....

ตอนที่ 2 คำถามปลายเปิดสำหรับผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้า

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับเนื้อหา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	ท่านคิดว่าเนื้อหาคลังสินค้าที่จะนำไปใช้ในการฝึกอบรมควรมีอะไรบ้าง อย่างไร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาคลังสินค้าควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาคลังสินค้าควรมีวิธีการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	ท่านคิดว่าสื่อที่มีเหมาะสมกับพนักงานที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาคลังสินค้าควรเป็นสื่อประเภทใด อย่างไร	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	ข้อเสนอแนะ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้



แบบประเมินแผนจัดกิจกรรม

ด้านการฝึกอบรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป
- ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 31 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า



ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แนใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
 0 หมายถึง ไม่แนใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
 -1 หมายถึง แนใจว่าแผนจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	แผนจัดกิจกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	0	+1	0.67	นำไปใช้
2	วัตถุประสงค์ในแต่ละสัปดาห์มีความสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	วิธีการสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	การจัดลำดับของเนื้อหาเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	เนื้อหาเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
6	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	ความสมบูรณ์ของกิจกรรมการฝึกอบรม	0	+1	+1	0.67	นำไปใช้
8	ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
9	กิจกรรมการฝึกอบรมครอบคลุมเนื้อหาการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	การประเมินผลครอบคลุมกิจกรรมการฝึกอบรม	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.83	นำไปใช้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

สื่อที่เขียนเป็นวิดีโอที่เขียนในแผนอยากให้เขียนให้ชัดเจนว่าเป็นวิดีโอของสื่อสังคมออนไลน์ หรือวิดีโอธรรมดา เนื่องจากเขียนว่าวิดีโอธรรมดา ไม่ได้มีการระบุ (ในช่องสื่อการฝึกอบรม)





แบบประเมินแผนจัดกิจกรรม

ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป
- ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 31 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า



ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
 -1 หมายถึง แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	แผนจัดกิจกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	กิจกรรมมีองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนและสัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	กิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	กิจกรรมมีความสอดคล้องกับเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	กิจกรรมมีความเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	กิจกรรมมีการเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	กิจกรรมมีการใช้กระบวนการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	กิจกรรมมีความยากง่ายเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
8	กิจกรรมมีการส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้า	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
9	กิจกรรมมีการส่งเสริมเกิดพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	วิธีการวัดผลและเครื่องมือสอดคล้องกับกิจกรรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.97	นำไปใช้



แบบประเมินแผนจัดกิจกรรม

ด้านเนื้อหาคลังสินค้า

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ฐระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป**คำชี้แจง** แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 ต่ำกว่า 31 ปี 31 – 40 ปี 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 แผนจัดกิจกรรม

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมสอดคล้องกับเนื้อหา
-1	หมายถึง	แน่ใจว่าแผนจัดกิจกรรมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	แผนจัดกิจกรรม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	เนื้อหาเมืองค์ประกอบสำคัญครบถ้วนและสัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	เนื้อหามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	เนื้อหาเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	เนื้อหาการใช้กระบวนการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	เนื้อหาความยากง่ายเหมาะกับผู้เข้าฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	เนื้อหาส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้า	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
8	เนื้อหาส่งเสริมเกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
9	เนื้อหาส่งเสริมให้เกิดการแสวงหาความรู้	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	วิธีการวัดผลและเครื่องมือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					1.00	นำไปใช้



แบบประเมินคุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 31 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business)

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

- | | | |
|----|---------|--|
| +1 | หมายถึง | แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) สอดคล้องกับเนื้อหา |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) สอดคล้องกับเนื้อหา |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าแบบประเมินคุณภาพระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ (Line for Business) ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา |

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	เนื้อหา มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	ความถูกต้องของเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	การจัดลำดับของเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	การจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	เนื้อหา มีความเหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	เนื้อหา มีความเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	ความเหมาะสมของปริมาณเนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
8	ความสมบูรณ์ของเนื้อหา	+1	0	+1	0.67	นำไปใช้
9	ภาพประกอบ มีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	ภาพกราฟิก มีความสอดคล้องกับ เนื้อหา	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
11	การใช้สีบนสื่อ มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
12	การใช้รูปแบบตัวอักษร มีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
13	การใช้ขนาดตัวอักษร มีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
14	การใช้สีของตัวอักษร มีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
15	การออกแบบกราฟิกบนสื่อ มีความ สวยงาม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
16	ภาพประกอบ สามารถเห็นได้ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
17	มีความสะดวกในการเชื่อมโยงของแต่ละ ส่วน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	คุณภาพของระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจ (Line for Business)	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
18	สื่อมีความน่าสนใจและดึงดูดต่อการ ฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
19	สื่อสามารถใช้งานได้ง่าย	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
20	สื่อมีความเหมาะสมในการเผยแพร่ ได้	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.98	นำไปใช้





แบบประเมินความรู้

แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
 หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
 แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความรู้เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
2. ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว
3. ข้อใดที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และข้อใดที่ตอบผิดจะได้ 0 คะแนน มีคะแนนเต็ม 30 คะแนน

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าสอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและจุดประสงค์

พิจารณาข้อมูลต่อไปนี้ เพื่อใช้ตอบคำถามข้อ 1-6

- 1) DEFECT TAG
- 2) INCUBATED
- 3) LABELLING & PACKAGING LINE START-UP RECORD
- 4) PROCESS ORDER
- 5) Print Code Order Report
- 6) PACKAGEING INSTRUCTION
- 7) STANDARD INSTRUCTION
- 8) เอกสารเตรียมการปิดฉลากและบรรจุหีบห่อ
- 9) เอกสารใบเบิกส่งคืนกล่อง ฉลาก ถู และบรรจุภัณฑ์
- 10) เอกสารใบเบิกส่งคืนบรรจุหีบห่อประจำวัน
- 11) รายการการปิดฉลาก บรรจุหีบห่อ ประจำวัน
- 12) รายการการบรรจุหีบห่อสินค้าสำเร็จรูปเตรียมส่งออก
- 13) รายงานการทวนสอบเครื่องชั่งประจำวัน
- 14) รายงานการรับสินค้าประจำวัน
- 15) รายงานคัดสินค้าหลังบ่ม
- 16) ใบกำกับสินค้า Ready to Ship

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	จากข้อมูลข้างต้นมีข้อใดบ้างที่ไม่ ต้องเตรียมก่อนเดินทางไปตลาด ก. 2, 4, 16 ข. 1, 12, 13 ค. 2, 14, 15 ง. 14, 15, 16	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	เมื่อต้องการเบิกบรรจุภัณฑ์สำหรับ ติดฉลากและบรรจุกล่องต้องมีการ บันทึกไว้ที่ใด ก. 8 ข. 9 ค. 10 ง. 11	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3	การตรวจสอบเครื่องชั่งเพื่อ กำหนดค่าน้ำหนักต้องบันทึกลงใน เอกสารใด ก. 13 ข. 14 ค. 15 ง. 16	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	เมื่อบรรจุสินค้าเต็มพาเลต/ แลค ต้องระบุรายละเอียดสินค้าที่ใด ก. 1 ข. 2 ค. 4 ง. 16	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	ก่อนที่จะมีการนำพาเลต/ แลค เตรียมส่งออกต้องมีการบันทึก ข้อมูลลงในเอกสารใด ก. 10 ข. 11 ค. 12 ง. 13	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
6	เมื่อเดินสินค้าจนมีการเปลี่ยนโค้ด จะต้องบันทึกรายละเอียดสินค้า และยอดสินค้าลงในเอกสารใด ก. 11 ข. 12	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ค. 13 ง. 14					
ค่าเฉลี่ย					1.00	นำไปใช้

พิจารณาข้อมูลต่อไปนี้ เพื่อใช้ตอบคำถามข้อ 7-9

- 1) จอจิ้นในระบบ SAP
- 2) ติดใบ DEFECT TAG
- 3) นับจำนวนที่เหลือ
- 4) ติดใบกำกับ INCUBATED
- 5) ออกเอกสาร WH Deviation ในระบบ SAP
- 6) แก้วจำนวนที่ใบกำกับให้ตรงกับจำนวนจริง
- 7) ส่งคืนสินค้าคงคลัง
- 8) รวผลจาก QC
- 9) ติด WD ที่สินค้า
- 10) ส่งคืนสินค้าคงคลัง ณ จุดรับสินค้าบูบ
- 11) ป่งชี้ SI และ Lot ก่อนโอน
- 12) ส่งคืน Store Packaging
- 13) บันทึกข้อมูลในเอกสารใบส่งคืน กลอง ฉลาก ถุง และบรรจุภัณฑ์
- 14) เก็บคู่กับ SI

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
7	การเคลียร์สินค้าที่เหลือจากการผลิต กรณีบรรจุภัณฑ์ ฉลาก สติกเกอร์ ถุง ซิงค์ ควรปฏิบัติอย่างไร ก. 3, 6, 1, 5, 7 ข. 3, 11, 12, 13, 14 ค. 2, 5, 8, 9, 10 ง. 1, 4, 6, 9, 7	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
8	การเคลียร์สินค้าที่เหลือจากการผลิต กรณีปลาบวบหรือแตก ควรปฏิบัติ อย่างไร ก. 2, 5, 9, 8, 7 ข. 2, 5, 8, 9, 10 ค. 3, 11, 13, 14, 7 ง. 1, 4, 6, 9, 7	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
9	การเคลียร์สินค้าที่เหลือจากการผลิต กรณีเหลือจากการเดินงาน ควร ปฏิบัติอย่างไร ก. 3, 11, 13, 14 ข. 2, 5, 8, 10 ค. 1, 4, 6, 7 ง. 3, 4, 5, 7	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนสินค้าหรือ บรรจุภัณฑ์ต้องทำอะไร ก. ทำต่อไปได้เลยไม่ต้องทำอะไร ข. เคลียร์ไลน์ ค. นำฉลากสินค้าเข้าโดยไม่มีกร ตรวจสอบ ง. ทำตามใจของพนักงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
11	รูปแบบการแพ็คสินค้าต้องดูจาก อะไร ก. เลข SI ข. PROCESS ORDER ค. กล่อง OK ง. ถูกทุกข้อ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
12	กรณีเจอสินค้าติด Hold เข้าหัวไลน์	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ควรปฏิบัติอย่างไรเป็นอันดับแรก ก. ดึง Hold ออกแล้วเดินงานต่อ ข. เดินงานไปก่อนแล้วแจ้ง QC ย้อนหลัง ค. แจ้งแผนกก่อนหน้า ง. แจ้ง QC หน่วยงาน					
13	ถ้าเจอสินค้าที่เป็น Defect ควรแยกใส่ภาชนะสีอะไร ก. สีแดง ข. สีเขียว ค. สีเหลือง ง. สีน้ำเงิน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
14	การสู่มงานควรมีการสู่มทุกกี่ชั่วโมง ก. 2 ชั่วโมง ข. 4 ชั่วโมง ค. 6 ชั่วโมง ง. 8 ชั่วโมง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
15	สินค้าที่พบปัญหาระหว่างการผลิต ก่อนหลังการส่งออกมีการกักสินค้าหรือแยกออกจากสินค้าปกติ เรียกสินค้านั้นว่าอะไร ก. สินค้าวัตถุดิบ ข. สินค้าสำเร็จรูป ค. สินค้า Defect ง. สินค้า Reject	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
16	สินค้าที่พบปัญหาระหว่างการผลิต ก่อนหลังการส่งออกมีการกักสินค้าหรือแยกออกจากสินค้าปกติ ที่ไม่	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ผ่านกระบวนการทาง QC ส่งผลทางเคมีหรือกายภาพที่ไม่อาจส่งให้กับลูกค้าได้ ต้องเข้าสู่กระบวนการทำลาย เรียกสินค้านั้นว่าอะไร ก. สินค้าวัตถุดิบ ข. สินค้าสำเร็จรูป ค. สินค้า Defect ง. สินค้า Reject					
17	การ Incubated จะพบในสินค้าชนิดใด ก. สินค้าวัตถุดิบ ข. สินค้าสำเร็จรูป ค. สินค้า Defect ง. สินค้า Reject	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
18	การเกิด Defect ส่วนใหญ่ต้องมีการทวนสอบเท่าใดตามมาตรฐานของ Defect ก. 25% ข. 50% ค. 100% ง. เท่าใดก็ได้	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
19	เอกสารใดที่แสดงรายการ Defect ของฝ่าย Logistic ก. DEFECT TAG ข. Seal Defect Sample and definition ค. Seal defect for plastic cup ง. WH Deviation	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
20	การชั่งน้ำหนักผลิตภัณฑ์หากสินค้าผ่านตามที่กำหนดจะเกิดสัญญาณใด ก. เกิดไฟสีเขียวและมีเสียงร้อง ข. เกิดไฟสีแดงและมีเสียงร้อง ค. เกิดไฟสีเขียวไม่มีเสียงร้อง ง. ไม่เกิดไฟและไม่เกิดเสียง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
21	การตั้งความห่างของสายพานขนาดบรรจุ 14 กรัม ควรมีความห่างเท่าใด ก. 2, 2mm. ข. 3, 3 mm. ค. 4, 4mm. ง. 8, 8mm.	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
22	เมื่อปลาถูกตักขึ้นหัวไลน์จะต้องทำอย่างไรที่ถูกต้องที่สุด ก. ทำการตรวจสอบโค้ดปลาให้ตรงตามใบออกโค้ด ข. ใช้ปลาได้เลยไม่ต้องมีการตรวจสอบ ค. ทำการตรวจสอบกับใบ Hold ง. ไม่มีข้อใดถูก	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
23	หากสินค้านั้นต้องส่งออกประเทศญี่ปุ่นควรปฏิบัติอย่างไรที่ถูกต้องที่สุด ก. เดินทางตามปกติไม่ต้องทำอะไร ข. นำสินค้าผ่านเครื่อง camera ทุกครั้ง ค. นำสินค้าผ่านเครื่อง camera ตามที่ต้องการ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ง. นำสินค้าผ่านเครื่อง camera แค สินค้าชิ้นแรกและชิ้นสุดท้าย					
24	ก่อนบรรจุสินค้าลงกล่องต้องปฏิบัติ อย่างไรเหมาะสมที่สุด ก. ตรวจสอบลูกที่ติดกับกระป๋องว่า ตรงตามมาตรฐานการส่งออก ข. บรรจุสินค้าลงกล่องได้โดยทุก กระป๋อง ค. ตรวจสอบลูกที่ติดกับกระป๋องแต่ ไม่ตรงตามมาตรฐานการส่งออกก็ สามารถบรรจุลงกล่องได้ ง. ไม่มีข้อใดถูก	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
25	การบีบกล่องปลาแฉกการปฏิบัติของ พนักงานคนใดมีความเหมาะสมมาก ที่สุด ก. นางแดงบีบกล่องตามเอกสาร Hold ข. นายเขียวบีบกล่องตาม SI ค. นายเหลืองบีบกล่องตามกล่อง OK ง. นายฟ้าบีบกล่องตามใจตนเอง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
26	Allergen Food หมายถึงอะไร ก. ส่วนผสมอาหารหรืออาหารที่มี ส่วนผสมที่เป็นสารก่อภูมิแพ้ ข. ส่วนผสมอาหารหรืออาหารที่มี ส่วนผสมที่ไม่เป็นสารก่อภูมิแพ้ ค. ส่วนผสมอาหารหรืออาหารที่มี ส่วนผสมที่เป็นสารก่อมะเร็ง	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ง. ส่วนผสมอาหารหรืออาหารที่มีส่วนผสมที่เป็นสารก่อความดันโลหิตสูง					
27	<p>กรณีที่มีสินค้าที่เป็น Allergen และ Non-Allergen ที่ต้องผลิตในไลน์เดียวกัน จะต้องปฏิบัติอย่างไร</p> <p>ก. นำสินค้าทั้งสองผลิตในไลน์เดียวกันได้เลย</p> <p>ข. นำสินค้า Non-Allergen มาผลิตก่อน</p> <p>ค. นำสินค้า Allergen มาผลิตก่อน</p> <p>ง. ไม่มีข้อใดถูก</p>	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
28	<p>เมื่อเจอสินค้าบุบพนักงานคนใดปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมที่สุด</p> <p>ก. นายเอนำสินค้าบุบทิ้งถังขยะ</p> <p>ข. นายบีนำส่งคำบรรจุลงกล่อง</p> <p>ค. นายซีนำสินค้าใส่กระเป๋ากลับบ้าน</p> <p>ง. นายดีนำสินค้าใส่กระบะสีแดง</p>	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
29	<p>สินค้า POLE & LINE เมื่อทำการบ่งชี้และเขียนสัญลักษณ์แล้วต้องมีการจดบันทึกไว้บนกระดานจะต้องเขียนตัวอักษรด้วยปากกาสีใด</p> <p>ก. สีเขียว</p> <p>ข. สีน้ำเงิน</p> <p>ค. สีดำ</p> <p>ง. สีแดง</p>	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
30	เมื่อบรรจุสินค้าเต็มพาเลต/ แคลคแล้ว	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	แบบประเมินความรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	<p>จะต้องปฏิบัติอย่างไรก่อนที่จะส่งเข้าพื้นที่เตรียมส่งออก</p> <p>ก. ให้หัวหน้าแผนกลงนามในช่องผู้ตรวจสอบ</p> <p>ข. ให้คิวซีประจำไลน์ทำการตรวจสอบและปั๊ม “QC PASS”</p> <p>ค. เขียนรายละเอียดลงในใบกำกับสินค้า Ready to Ship</p> <p>ง. ถูกทุกข้อ</p>					
	ค่าเฉลี่ย				1.00	นำไปใช้





แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม มีการกำหนดหัวข้อการประเมินตามพฤติกรรมได้แก่

- 1.1 มีการตอบโต้ในบทสนทนา
- 1.2 มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์
- 1.3 มีความสนใจร่วมกิจกรรม
- 1.4 ขึ้นตอนการมีส่วนร่วม
- 1.5 มีการช่วยเหลือด้านกำลังความคิด

- 1.6 มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- 1.7 มีการร่วมกันแก้ไขปัญหางานสำเร็จ
- 1.8 มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- 1.9 มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.10 มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม

2. สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องรายการการประเมิน เป็นรายบุคคล หากเห็นถึงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากการสังเกต พฤติกรรม คือ

- เกณฑ์การให้คะแนน 4 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเป็นประจำสม่ำเสมอ

- เกณฑ์การให้คะแนน 3 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเกือบทุกครั้ง

- เกณฑ์การให้คะแนน 2 คะแนน เมื่อพนักงานมีพฤติกรรมตามที่ต้องการเป็นบางครั้ง

- เกณฑ์การให้คะแนน 1 คะแนน เมื่อพนักงานไม่มีพฤติกรรมตามที่ต้องการ

3. เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ทำการสรุปการประเมินที่ผู้เข้าฝึกอบรมได้รับการประเมิน โดยมี เกณฑ์การประเมินดังนี้

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 31 – 40	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับดีมาก
คะแนน 21 – 30	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับดี
คะแนน 11 – 20	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
คะแนน 1 – 10	หมายถึง	มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในระดับต้องปรับปรุง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1. มีการตอบโต้ในบทสนทนา						
1.1	มีการโต้ตอบในบทสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (4 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
1.2	80% มีการโต้ตอบในบทสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรม (3 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
1.3	60% มีการโต้ตอบในบทสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรม (2 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
1.4	40% มีการโต้ตอบในบทสนทนาที่มีการให้ร่วมกิจกรรม (1 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2. มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์						
2.1	มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (4 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2.2	80% มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรม (3 คะแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

2.3	60% มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรม (2 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2.4	40% มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการร่วมกิจกรรม (1 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3. มีความสนใจร่วมกิจกรรม						
3.1	มีความสนใจร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (4 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3.2	80% มีความสนใจร่วมกิจกรรม (3 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3.3	60% มีความสนใจร่วมกิจกรรม (2 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
3.4	40% มีความสนใจร่วมกิจกรรม (1 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4. ขั้นตอนการมีส่วนร่วม						
4.1	1. มีการค้นหาปัญหา สาเหตุ และความต้องการร่วมกัน 2. มีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน 3. มีการดำเนินการปฏิบัติการร่วมกัน 4. มีการนำเสนอผลงานและประเมินผลร่วมกัน (4 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4.2	ขาดขั้นตอนการมีส่วนร่วม 1 ขั้นตอน (3 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4.3	ขาดขั้นตอนการมีส่วนร่วม 2 ขั้นตอน (2 คະแนน)	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4.4	ขาดขั้นตอนการมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

	มากกว่า 2 ชั้นตอน (1 คะแนน)					
5. มีการช่วยเหลือด้านกำลังความคิด						
5.1	ทุกคนมีการช่วยเหลือด้าน กำลังความคิดอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
5.2	80% ของกลุ่มมีการช่วยเหลือ ด้านกำลังความคิด (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
5.3	60% ของกลุ่มมีการช่วยเหลือ ด้านกำลังความคิด (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
5.4	40% ของกลุ่มมีการช่วยเหลือ ด้านกำลังความคิด (1 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
6. มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น						
6.1	ทุกคนมีการให้ความช่วยเหลือ ผู้อื่นอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
6.2	80% ของกลุ่มมีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
6.3	60% ของกลุ่มมีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
6.4	40% ของกลุ่มมีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (1 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
7. มีการร่วมกันแก้ไขปัญหางานสำเร็จ						
7.1	ทุกคนมีการร่วมกันแก้ไข ปัญหางานสำเร็จอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
7.2	80% ของกลุ่มมีการร่วมกัน แก้ไขปัญหางานสำเร็จ (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้

7.3	60% ของกลุ่มมีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
7.4	40% ของกลุ่มมีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ (1 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
8. มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน						
8.1	ทุกคนมีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
8.2	80% ของกลุ่มมีการแสดง ความคิดเห็นร่วมกัน (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
8.3	60% ของกลุ่มมีการแสดง ความคิดเห็นร่วมกัน (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
8.4	40% ของกลุ่มมีการแสดง ความคิดเห็นร่วมกัน (1 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
9. มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น						
9.1	ทุกคนมีการยอมรับความ คิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
9.2	80% ของกลุ่มมีการยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
9.3	60% ของกลุ่มมีการยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
9.4	40% ของกลุ่มมีการยอมรับ	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้

	ความคิดเห็นของผู้อื่น (1 คะแนน)					
10. มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม						
10.1	ทุกคนมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างเต็มที่ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
10.2	80% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม (3 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
10.3	60% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม (2 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
10.4	40% ของกลุ่มมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม (1 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.80	นำไปใช้



คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าประเด็นและเกณฑ์ของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน พฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
1	สังเกตพฤติกรรม วันที่ เดือน พ.ศ.	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
2	ชื่อ - นามสกุล	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3 พฤติกรรมการมีส่วนร่วม						
3.1	มีการตอบโต้ในบทสนทนา (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.2	มีการแนะนำแนวทางที่เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.3	มีความสนใจร่วมกิจกรรม (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.4	ขั้นตอนการมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.5	มีการช่วยเหลือด้านกำลัง ความคิด (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.6	มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.7	มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้

ข้อที่	ประเด็นการประเมิน พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
3.8	มีการแสดงความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.9	มีการยอมรับความคิดเห็น ของผู้อื่น (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
3.10	มีการให้ความร่วมมือในการ ทำกิจกรรม (4 คะแนน)	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
4 เกณฑ์การประเมิน						
4.1	คะแนน 31 – 40 หมายถึง มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมใน ระดับดีมาก	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
4.2	คะแนน 21 – 30 หมายถึง มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมใน ระดับดี	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
4.3	คะแนน 11 – 20 หมายถึง มีพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมใน ระดับปานกลาง	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
4.4	คะแนน 1 – 10 หมายถึง มี พฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมใน ระดับต้องปรับปรุง	+1	+1	0	0.67	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					0.67	นำไปใช้



แบบประเมินความพึงพอใจ

แบบประเมินตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไป

คำชี้แจง แบบสอบถามสำรวจรายการ (Check-list)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 31 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโทหรือสูงกว่า

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางตามความคิดเห็นของท่าน โดยความหมายความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินความพึงพอใจ สอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินความพึงพอใจ สอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการพิจารณาของแบบประเมินความพึงพอใจไม่ สอดคล้องกับเนื้อหา

ข้อที่	ประเด็นความพึงพอใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
ด้านการฝึกอบรม						
1	การฝึกอบรมมีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
2	การฝึกอบรมสามารถใช้งาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	ประเด็นความพึงพอใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
	ได้ทุกที่ ทุกเวลา					
3	การฝึกอบรมมีเนื้อหาที่เข้าใจได้ง่าย	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
4	การฝึกอบรมมีภาพประกอบที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
5	การฝึกอบรมมีระยะเวลาการฝึกอบรมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน						
6	ความเหมาะสมของกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
7	กิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
8	ความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
9	การสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
10	การพัฒนาความสามารถในการวางแผนและการตัดสินใจ	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ด้านความรู้คลั่งสินค้า						
11	ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
12	ประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
13	สามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้

ข้อที่	ประเด็นความพึงพอใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
		1	2	3		
14	สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่แก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
15	สามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	นำไปใช้
ค่าเฉลี่ย					1.00	นำไปใช้





ภาคผนวก ง

การสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน

การสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้าน
เนื้อหาคลังสินค้า

ด้านการฝึกอบรม

1. ท่านคิดว่าวิธีการดำเนินการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์
สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารควรมีลักษณะอย่างไรบ้าง

ตารางที่ 16 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ในธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารจะต้องมีทักษะ ผู้ฝึกอบรม จะต้องรู้ขั้นตอนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ การสร้าง ทักษะให้กับพนักงาน ให้มีการเรียนในทฤษฎีและดูผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดจาก Outcome ออกมา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	1. ควรมีการเรียนออนไลน์ 80% ในห้อง 20% ต้องดูตาม ความเหมาะสม 2. ในสถานการณ์ปัจจุบันอาจมีการใช้ Video Call Group Call 3. มีการเขียนไหม้ไลน์ในการฝึกอบรม 4. ขั้นตอนการฝึกอบรม - ก่อนการฝึกอบรม มีการปฐมนิเทศ - ชั้นฝึกอบรม ฝึกอบรมตามไหม้ไลน์การฝึกอบรม - ชั้นหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผล
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	มีการเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างผู้เข้าอบรมกับวิทยากร ผู้เข้าร่วมอบรมด้วยตนเอง โดยผ่านแอปพลิเคชันที่หลากหลาย มีการนำเสนอเทคนิค ใหม่ๆ เกี่ยวกับการแปรรูปอาหารในยุคปัจจุบัน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า วิธีการดำเนินการฝึกอบรมโดย
ใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปควรมีลักษณะที่
ได้มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้เข้าฝึกอบรมกับวิทยากร หรือผู้อบรมด้วยตนเองโดยผ่านแอป
พลิเคชันที่มีความหลากหลาย โดยมีการฝึกอบรมที่มีขั้นตอนเรียงจากทฤษฎีจนถึงผลที่ออกมา
(Outcome) โดยการฝึกอบรมควรมีการกำหนดการฝึกอบรมแบ่งเป็นออนไลน์ 80% และแบบ

ออฟไลน์ (ภายในห้องฝึกอบรม) 20% แต่ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันอาจมีการใช้แอปพลิเคชันการประชุมเข้ามาช่วย แล้วต้องมีการเขียนใหม่ไบนีในการฝึกอบรมที่มีความชัดเจน โดยขั้นตอนของการฝึกอบรม มีดังนี้

1. ก่อนการฝึกอบรม มีการปฐมนิเทศ
2. ชั้นฝึกอบรม มีการฝึกอบรมตามไทม์ไลน์ของฝึกอบรม
3. ชั้นหลังการฝึกอบรม มีการประเมินผลของการฝึกอบรม

2. ท่านคิดว่ากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่มีความเหมาะสมกับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกควรมีอะไรบ้าง อย่างไร

ตารางที่ 17 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการตกผลึกออกมา การดูคลิปวิดีโอของผลิตภัณฑ์ กระบวนการการทำงาน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีการออกแบบกิจกรรมให้ชัดเจน มีความเหมาะสมเอากระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกันมาจับในกิจกรรมการฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน - กำหนดเป้าหมาย - มีการวางแผน - มีแบ่งงาน - มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน 2. การแบ่งกลุ่มควรแบ่ง 4-6 คน 3. การฝึกอบรม <ul style="list-style-type: none"> - มีการรวมกลุ่ม - แบ่งหน้าที่ - ให้มีการทำกิจกรรม มีการกำหนดเป้าหมาย แบ่งความรับผิดชอบ ทำตามเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
	- มีการแสดงความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	การมีเนื้อหาอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผลิตภัณฑ์

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารที่มีความเหมาะสมกับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกและผู้ช่วยหัวหน้าแผนกควรมีการออกแบบกิจกรรมที่มีความชัดเจนและเหมาะสมโดยใช้กระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำมาจับกับกิจกรรมในการฝึกอบรม โดยเนื้อหาของการฝึกอบรมอาจเป็นการดูวิดีโอหรือเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการควรมีดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน
2. มีการกำหนดเป้าหมาย
3. มีการแบ่งหน้าที่การทำงาน
4. มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน

ในการทำกิจกรรมร่วมกันอาจมีการแบ่งกลุ่มออกเป็น 4 – 6 คน เพื่อใช้ในการฝึกอบรมเป็นการอบรมโดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยเฉพาะการแสดงความคิดเห็นร่วมกันจะทำให้เกิดการตักตวงของปัญหาออกมาให้ได้คำตอบของปัญหาที่ดีที่สุด

3. ท่านคิดว่าพฤติกรรมกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานที่จะเกิดขึ้นในกิจกรรมการฝึกอบรมควรมีอย่างไร ตารางที่ 18 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ควรมีวิธีการจูงใจ ดูพฤติกรรม มีความละเอียด แบ่งกลุ่มอย่างน้อย 3-5 คน มีการประเมินเป็นรายบุคคล และความสนใจของพนักงานแต่ละคน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	1. ความรับผิดชอบของสมาชิกภายในกลุ่ม 2. การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3. การมีประชาธิปไตยภายในกลุ่ม มีการเสนอ มีการเลือก

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	- การร่วมวางแผน - การตอบคำถาม - การนำเสนอผลงานและการอภิปราย

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่จะเกิดขึ้นในกิจกรรมการฝึกอบรมควรมีดังต่อไปนี้

1. การมีแรงจูงใจในการทำกิจกรรม

2. การมีความรับผิดชอบของสมาชิกภายในกลุ่ม โดยมีการสังเกตพฤติกรรม การร่วมกันวางแผน การช่วยกันตอบคำถาม การนำเสนอและการอภิปราย ที่สำคัญคือการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นที่ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย

3. การประเมินรายบุคคลและความสนใจในตัวพนักงานแต่ละคน

3.1 ท่านคิดว่าพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

ตารางที่ 19 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 3.1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ดูพฤติกรรมว่ามีใจลอยหรือไม่ มีความคล่องแคล่วแค่ไหน ให้ศึกษาทฤษฎีของเทลเลอร์เพื่อดูการทำให้เกิดทักษะและความชำนาญ การทำกิจกรรมมีการหมุนเวียนเพื่อให้พนักงานเกิดการปรับตัว และมีการฝึกพฤติกรรมด้านการสื่อสารของพนักงาน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ มีการพูดคุยกัน การยอมรับความคิดเห็น การแสดงความคิดเห็น และมีการช่วยเหลือภายในกลุ่ม
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	- การร่วมวางแผน พนักงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่สามารถร่วมทำการวางแผนได้ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม - มีส่วนร่วมในการตอบคำถาม ควรมีการปฏิสัมพันธ์กับวิทยากรผู้ให้ความรู้ - การนำเสนอผลงาน พนักงานมีความสามารถใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอผลงานได้อย่างดี

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานควรมีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมว่ามีความสนใจในกิจกรรมหรือมีความใจลอยหรือไม่ มีความคล่องแคล่วในการทำกิจกรรมหรือไม่
2. มีการพูดคุยกันและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
3. การช่วยเหลือกันภายในกลุ่มที่จะร่วมกันวางแผน การร่วมกันตอบคำถาม หรือการนำเสนอผลงานของกลุ่ม

3.2 ท่านคิดว่าพฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมควรมีน้ำหนักเท่ากันหรือไม่ อย่างไร
ตารางที่ 20 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 3.2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ควรมีการแบ่งพฤติกรรมตามระดับของการฝึกอบรม มีการให้คะแนนที่สามารถวัดความสามารถได้ และแบ่งตามทักษะของแต่ละบุคคล
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	เน้นไปในด้านของความรับผิดชอบต่องานและมีบทบาทหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มทำหน้าที่ได้หรือไม่ มีการแบ่งงานทำงานตามความรับผิดชอบ งานดีมีคุณภาพ ตรงต่อเวลา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	อยากให้น้ำหนักไปที่การร่วมวางแผน และการนำเสนอผลงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า พฤติกรรมแต่ละพฤติกรรมควรมีน้ำหนักที่แตกต่างกันออกไป คือ

1. ควรมีการแบ่งพฤติกรรมตามระดับของการฝึกอบรม
2. เน้นที่การมีความรับผิดชอบต่องาน และบทบาทหน้าที่ การร่วมกันทำงานภายในกลุ่ม การมีงานที่มีคุณภาพ มีความตรงต่อเวลา และการมีการส่วนร่วมกันในการทำกิจกรรมโดยใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

4. ท่านคิดว่าสัดส่วนของการฝึกอบรมของเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันควรมีสัดส่วนอย่างไร ที่จะมีความเหมาะสมต่อพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ตารางที่ 21 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 4

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ควรมีการแบ่งเป็นความรู้ 20-30% ทักษะ 60-70% ควรเน้นด้านทักษะมากกว่า มีการวัดความรู้และทักษะ หลังจกการฝึกอบรมให้มีการคุยกันทำความเข้าใจกันว่าเข้าใจตรงกันหรือไม่ เป็นการอธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	- การเรียน 30% กิจกรรม 70% (มีผลงาน มีกระบวนการ) - ผู้จัดการมีการให้คำแนะนำ Feed back กับผลงานของพนักงาน มีการวิจารณ์เป็นกลุ่ม 1 กลุ่ม 2 โดยไม่ต้องรู้ว่าสมาชิกคือใคร - ความมีความกระชับ
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่กระจายของไวรัส ควรใช้สัดส่วน 50:50 โดยเนื้อหาของการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ร่วมกัน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า สัดส่วนของการฝึกอบรมของเนื้อหาเกี่ยวกับกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันที่ จะมีความเหมาะสมต่อพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ควรมีสัดส่วนดังต่อไปนี้

1. ควรมีการแบ่งในด้านของความรู้ 20-30% และด้านกิจกรรม 60-70%
2. ควรเน้นด้านผลงานและกระบวนการการทำงานกิจกรรมร่วมกัน
3. มีการสรุปในตอนท้ายของการฝึกอบรมโดยอาจมีการ Feed Back จากผู้จัดการที่ดูจากผลงานของพนักงานเพื่อทำความเข้าใจให้มีความตรงกัน
4. เนื้อหาการฝึกอบรมควรมีการใช้เทคโนโลยีที่มีการเรียนรู้ร่วมกันเข้ามาใช้ในการฝึกอบรม

5. ท่านคิดว่าวิธีการใดที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจและร่วมกิจกรรมตลอดเวลาอย่างกระตือรือร้น

ตารางที่ 22 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 5

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ควรมีแรงจูงใจ มีการรับรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถเกิดความก้าวหน้าได้ และการมีความรับผิดชอบ อาจมีการให้รางวัล เช่น เงิน การชมเชย หรือใบประกาศ สิ่งที่ต้องใช้จิตวิทยากับพนักงาน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ตั้งเป้าหมาย - สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการเสริมแรง มีรางวัล หรือใบประกาศ - สร้างบรรยากาศในการพูดคุยที่ดี ใช้การสื่อสารให้เหมาะสมกับเวลา มีข้อตกลงในการกำหนดเวลาในการทำกิจกรรม - ต้องมีการใช้จิตวิทยา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - ความน่าสนใจของเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรม - การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วม - ความพร้อมของเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรม

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า วิธีการที่สามารถช่วยให้ผู้เข้าฝึกอบรมเกิดความสนใจและร่วมกิจกรรมตลอดเวลาอย่างกระตือรือร้น มีดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
2. มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการเสริมแรงหรือมีรางวัล
3. การสร้างบรรยากาศในการพูดคุยที่ดี มีการกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมเพื่อใช้การสื่อสารที่มีความเหมาะสม

4. ทำให้พนักงานมีความเข้าใจว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ
5. ความน่าสนใจของเนื้อหาในการฝึกอบรม
6. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน
7. ความพร้อมของเทคโนโลยีที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม
8. จำเป็นต้องใช้จิตวิทยาในการทำให้พนักงานเกิดความสนใจในการเข้าร่วมฝึกอบรม

6. ท่านคิดว่ามีกิจกรรมอื่นใดที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความทันสมัยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และประสบการณ์การณ์ของพนักงาน

ตารางที่ 23 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 6

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ต้องอาศัยการไปหาข้อมูล ค้นหาข้อมูล ซึ่งจะเป็นจุดเด่นของการฝึกอบรม และที่สำคัญต้องมีการตรวจสอบข้อมูล ให้พนักงานไปศึกษาข้อมูลของผู้อื่นแล้วนำมาปรับใช้กับของเราให้เหนือกว่าเขาได้นิดๆ เพื่อมาสรุปในส่วนที่เขารับผิดชอบและนำมาพัฒนาในส่วนงานของเขา และมีการนำเสนอร่วมกัน ซึ่งประสบการณ์ของพนักงานจะทำให้เกิดความก้าวหน้า มั่นคง และยั่งยืน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	- ในยุค New Normal ใช้ในการวางแผนแก้ปัญหาด้านคลังสินค้าได้อย่างไร - องค์กรมีการจัดการอย่างไรในสถานการณ์ปัจจุบัน - ออกมาเป็นคำถาม
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	- การใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ - แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (MOOC)

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า กิจกรรมอื่นใดที่ส่งเสริมสนับสนุนให้มีความทันสมัยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน of พนักงาน มีดังต่อไปนี้

1. ในยุค New Normal ต้องมีการวางแผนที่จะปรับตัวในด้านของคลังสินค้า
2. องค์กรจะมีการจัดการอย่างไรกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

3. การตั้งคำถามเพื่อให้พนักงานร่วมกันที่ช่วยกันแสดงความคิดเห็น
 4. พนักงานต้องไปหาข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร
 5. มีการนำมาสรุปปัญหาพร้อมกันและพัฒนาส่วนงานของตนเอง
 6. มีการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันต่างๆ ที่มีความเหมาะสม หรือมีการฝึกอบรมเรียนรู้แบบเปิด (MOOC)
7. ท่านคิดว่ามีเทคโนโลยีหรือช่องทางใดที่จะสนับสนุนเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันในในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 24 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 7

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. เทคโนโลยี ที่จะทำให้เกิดนวัตกรรม ที่มีความแปลกใหม่ มีโอกาสเสนอวิธีการมาเพื่อควบคุมพนักงาน 2. การเรียนรู้ร่วมกัน ที่จะทำให้การทำงานมีความก้าวหน้าและพัฒนา 3. ประสิทธิภาพ 4. กลยุทธ์ เพื่อที่จะทำให้เกิดผลตอบแทนที่ดีกลับมา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	ใช้ Google Document, Slide, Excel เอามาใช้ในการทำงานร่วมกัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ - แหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (MOOC)

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า เทคโนโลยีหรือช่องทางที่จะสนับสนุนเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

1. เทคโนโลยีที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมที่มีความแปลกใหม่ มีโอกาสที่จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น Google Docs, Google Slides Google Sheets เป็นต้น หรือแอปพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ หรือแหล่งเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (MOOC)
2. การเรียนรู้ร่วมกันที่จะทำให้การทำงานมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนา

3. การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
4. มีสร้างกลยุทธ์ที่จะทำให้เกิดผลตอบแทนที่ดีกลับมา

8. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 25 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมข้อที่ 8

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านการฝึกอบรม	ควรมีการสื่อสารทางกายร่วมกันของพนักงาน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - สอนการทำแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูล (Google Form) - มีความยืดหยุ่นและมีความเป็นส่วนตัว - มีการสอบถามความคิดเห็น - การปฐมนิเทศต้องชัดเจนและเป็นขั้นตอน - มีคู่มือการใช้งานให้กับผู้อบรม - การสื่อสารควรมีข้อตกลงให้ชัดเจน - มี Timeline ในการฝึกอบรม - มีแรงจูงใจและการเสริมแรง - มีการะงาน KPI
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านการฝึกอบรม	-

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการสื่อสารทางกายร่วมกันของพนักงาน
2. มีการสอนทำแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ (Google Form)
3. การฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นและมีความเป็นส่วนตัว
4. มีการสอบถามความคิดเห็น
5. มีการปฐมนิเทศที่ชัดเจนและเป็นขั้นตอน

6. มีคู่มือการใช้งานให้กับผู้เข้าฝึกอบรม
7. มีการตกลงในการสื่อสารช่วงเวลาของการฝึกอบรม
8. มีไทม์ไลน์ในการฝึกอบรมที่ชัดเจน
9. มีแรงจูงใจและการเสริมแรงในการฝึกอบรม
10. มีภาระงาน KPI



ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

1. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควมืองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

ตารางที่ 26 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	- 4 ส่วน คือ คน งาน/กิจกรรม Hardware/ Software สื่อสังคมออนไลน์ - มีคนรับสาร และคนส่งสาร - การเรียนรู้ร่วมกันแบบ New Normal
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. การใช้กระบวนการกลุ่ม 2. การปรึกษาหารือ 3. การมีความรับผิดชอบร่วมกัน 4. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 5. การพึ่งพาและช่วยเหลือกัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. Digital สมรรถนะของผู้ใช้งาน อายุของพนักงาน การศึกษา 2. กลุ่มเป้าหมายอยู่ในช่วงอายุใด 3. อุปกรณ์ 4. สัญญาณอินเทอร์เน็ต จุดรับสัญญาณ 5. การบริหารจัดการระบบ เข้าถึงง่าย เข้าใจง่าย ใช้งานง่าย ไม่มีความซับซ้อน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า วิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควมืองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. มีการเรียนรู้แบบ New Normal มีการใช้กระบวนการกลุ่ม โดยใช้เทคโนโลยีดูจากสมรรถนะการใช้งานของผู้ใช้ อายุของพนักงาน การศึกษา และช่วงอายุของกลุ่มเป้าหมาย
2. การรับและส่งสาร การปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม
3. ควรมีคน งานหรือกิจกรรม เครื่องมือ (Hardware Software) สื่อสังคมออนไลน์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต
4. การมีความรับผิดชอบร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการพึ่งพาและช่วยเหลือกัน

5. การบริหารจัดการระบบที่ใช้งานต้องมีความใช้งานง่าย เข้าใจง่าย เข้าถึงง่าย และไม่มี ความซับซ้อน

2. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง ตารางที่ 27 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	- ยุคใหม่มีการทำงานเป็นทีมโดยใช้หลัก PLC และ COPs ชุมชนนักปฏิบัติแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้ KM การเรียนรู้ ตลอดชีวิตในยุค New Normal มีกระบวนการต่างๆ โดย ใช้เทคโนโลยีต่างๆ - มีการศึกษาผ่านคอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชัน - มีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านสังคมออนไลน์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. เทคโนโลยี/ อุปกรณ์/ เครื่องมือ/ อินเทอร์เน็ต 2. การสื่อสาร 3. ทักษะ/ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของ ผู้เกี่ยวข้อง 4. ความสัมพันธ์ 5. เนื้อหา/ บทเรียน 6. ความร่วมมือ 7. การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน 8. กฎ/ ระเบียบ/ ข้อบังคับ 9. แผนการเรียน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. ใช้งานง่าย เหมาะสมกับช่วงวัย มีความสะดวก 2. ตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้งาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า วิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. ในยุคของ New Normal อาจมีการใช้หลักการทำงานเป็นทีมมีการนำ PLC และ COPs ชุมชนนักปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนความรู้โดยใช้การจัดการความรู้มาใช้ หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคนี้

โดยมีการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการกำหนดเนื้อหา การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และแผนการฝึกอบรมที่จะใช้ในการเรียนรู้ร่วมกัน

2. มีการศึกษาผ่านคอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันโดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยมีอุปกรณ์เทคโนโลยี

อินเทอร์เน็ตที่มีความเหมาะสมกับการใช้งาน มีการใช้งานง่าย เหมาะสมกับช่วงวัยและสะดวก ที่สำคัญคือการตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้งาน

3. ทักษะหรือความสามารถของพนักงานที่จะใช้เทคโนโลยี

4. การสื่อสารและความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

3. ท่านคิดว่าวิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง ตารางที่ 28 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	นำหลัก KM 6 ขั้นตอน คือ - การแสวงหาความรู้ที่มาจากสื่อ หนังสือ Internet Online - การสะสมความรู้ สะสมความรู้ ความรู้ที่มาจากภายในและภายนอกตัวคน - การใช้ความรู้ การเป็นวิทยากร - การถ่ายทอดความรู้ หัวหน้าถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกน้อง - การประเมินผล การทดสอบ หรือดูผลจากการดำเนินงาน - การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. ศึกษาค้นคว้าแนวทางการจัดการเรียนรู้ 2. วางแผนการจัดการเรียนรู้ 3. สร้าง/ พัฒนาบทเรียนออนไลน์ 4. จัดการเรียนการสอนตามแผน 5. วัดผล/ ประเมินผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ 6. ประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนา

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระบบการเรียนรู้ร่วมกันมีการยืนยันตัวตน 2. มีฟังก์ชันของ Content หรือวัตถุประสงค์ของสื่อ 3. ฟังก์ชันการเรียนรู้ เนื้อหา 4. กระบวนการเรียนรู้ มีการทดสอบก่อนหลังการฝึกอบรม มีการวัดประสิทธิภาพของคน 5. แจ้งผลการฝึกอบรม 6. สรุปรายงานให้ผู้บริหาร

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า วิธีการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจควรมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การใช้หลักการของการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน คือ

- 1.1 การแสวงหาความรู้ที่มาจากสื่อ หนังสือ อินเทอร์เน็ต หรือออนไลน์
- 1.2 การสะสมความรู้ ที่มาจากความรู้ภายในและภายนอกของตัวบุคคล
- 1.3 การใช้ความรู้ คือ การเป็นวิทยากร ผู้สอน
- 1.4 การถ่ายทอดความรู้ การที่หัวหน้าถ่ายทอดความรู้ให้กับลูกน้อง
- 1.5 การประเมินผล การทดสอบหรือการดูผลงานจากการดำเนินงาน
- 1.6 การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ซึ่งจะต้องมีการศึกษาเป็นแนวทางและเพื่อวางแผนในการจัดการความรู้

2. การสร้างหรือพัฒนาเนื้อหาการฝึกอบรมออนไลน์

3. การสร้างฟังก์ชันหรือวัตถุประสงค์ของสื่อ มีการจัดการฝึกอบรมตามแผน

4. มีการวัดหรือประเมินผลตามวัตถุประสงค์ เช่น การทดสอบก่อนหลังการฝึกอบรม การวัดประสิทธิภาพของคน เป็นต้น

5. การแจ้งผลของการฝึกอบรมและสรุปรายงานต่อผู้จัดการ

4. ท่านคิดว่าการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจะสามารถส่งเสริมความรู้แต่ละด้านของคลังสินค้าได้หรือไม่ อย่างไรบ้าง

4.1 ด้านมาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมและสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร

ตารางที่ 29 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 4.1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	ISO มาตรฐาน ต่าง ๆ Logistic Supply Chain ความสำคัญของคลังสินค้า แบบ Lotus Macro
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. ความหมายของอุตสาหกรรมอาหาร 2. ความสำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร 3. ประเภทของอุตสาหกรรมอาหาร 4. กลยุทธ์ในการบริหารอุตสาหกรรมอาหาร 5. มาตรฐานอุตสาหกรรมอาหาร 6. การประเมินอุตสาหกรรมอาหาร
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	มี เนื่องจากเป็นการอธิบายเนื้อหาของอุตสาหกรรมอาหาร ที่เป็นประโยชน์ สามารถกลับมาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา มี การใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ และทฤษฎีการรับรู้

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบ
สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจะสามารถส่งเสริมความรู้แต่ละด้านของคลังสินค้าได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่
ประโยชน์และสามารถกลับมาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยเนื้อหาด้านมาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมและ
สิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ที่ควรมีเช่น

1. ISO มาตรฐานต่าง ๆ Logistic Supply Chain ความสำคัญของคลังสินค้า แบบ Lotus
Macro
2. ความหมายของอุตสาหกรรมอาหาร
3. ความสำคัญของอุตสาหกรรมอาหาร
4. ประเภทของอุตสาหกรรมอาหาร
5. กลยุทธ์ในการบริหารอุตสาหกรรมอาหาร
6. มาตรฐานอุตสาหกรรมอาหาร
7. การประเมินอุตสาหกรรมอาหาร
- 4.2 ด้านการปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป

ตารางที่ 30 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 4.2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	มีความสำคัญบ้าง ควรใช้ระบบสแกนสินค้าแบบ Lotus Macro ลดสินค้าคงคลัง
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. ความรู้เกี่ยวกับการปิดฉลากผลิตภัณฑ์ที่ต้องการปิดฉลาก 2. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง 3. องค์กรที่เป็นเจ้าของหรือองค์กรที่ส่งเสริมสินค้า 4. เทคโนโลยีที่ต้องนำมาใช้ 5. รูปแบบความนิยมของสังคมปัจจุบัน 6. รูปแบบฉลากที่ตรงใจและความต้องการของผู้บริโภคสินค้า
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	มี เนื่องจากเป็นการอธิบายเนื้อหาของ การปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูปที่เป็นประโยชน์ สามารถกลับมาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจจะสามารถส่งเสริมความรู้แต่ละด้านของคลังสินค้าได้ เนื่องจากเป็นสิ่งที่ประโยชน์และสามารถกลับมาเรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยเนื้อหาด้านมาตรฐานสากลในอุตสาหกรรมและสิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร ที่ควรมีเช่น

1. ควรใช้ระบบสแกนสินค้าแบบ Lotus Macro ลดสินค้าคงคลัง
2. ความรู้เกี่ยวกับการปิดฉลากผลิตภัณฑ์ที่ต้องการปิดฉลาก
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. องค์กรที่เป็นเจ้าของหรือองค์กรที่ส่งเสริมสินค้า
5. เทคโนโลยีที่ต้องนำมาใช้
6. รูปแบบความนิยมของสังคมปัจจุบัน
7. รูปแบบฉลากที่ตรงใจและความต้องการของผู้บริโภคสินค้า

5. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีพฤติกรรมอะไรบ้าง

5.1 พฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม

ตารางที่ 31 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 5.1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	- สร้างแรงบันดาลใจ ปรับ Mind set หรือเปลี่ยนชุดความคิด เพื่อมุ่งหวังผลกำไร และสร้างความรู้ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน - มีการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างผู้ให้กับผู้รับ
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	-
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	1. ควรมีมารยาท การใช้คำพูดในการสื่อสาร 2. มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ 3. ช่วยกันแสดงความคิดเห็น 4. ความเป็นผู้นำ บทบาทหน้าที่

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีพฤติกรรมระหว่างการฝึกอบรม ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจ ปรับ Mind set หรือเปลี่ยนชุดความคิด เพื่อมุ่งหวังผลกำไร และสร้างความรู้ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน
2. มีการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างผู้ให้กับผู้รับ ช่วยกันแสดงความคิดเห็น และควรมีมารยาทการใช้คำพูดในการสื่อสาร
3. มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และความเป็นผู้นำ บทบาทหน้าที่

5.2 พฤติกรรมหลังการฝึกอบรม

ตารางที่ 32 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 5.2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	หลักพระมหาชนก มีการเตรียมและการวางแผน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแสวงหาความตลอดเวลา การใช้สังคมออนไลน์ในการเรียนรู้ยุค New Normal
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถแก้ไขปัญหาในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารได้ 2. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3. กล้าคิดและตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานหรือกรรมวิธีในการผลิตต่างๆ หรือเพื่อความสำเร็จ และความก้าวหน้าขององค์กร 4. มีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อนำสู่การปฏิบัติงาน 5. สามารถรับมือกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นได้ 6. สามารถนำความรู้ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาตนเอง กลุ่มองค์กร เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มปริมาณผลผลิต พัฒนาคุณภาพผลผลิต ลดต้นทุน ลดความเสี่ยงทุกด้าน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้น 2. เกิดการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม 3. เกิดการละลายพฤติกรรมของพนักงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร พนักงานควรมีพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม ดังนี้

1. การใช้หลักพระมหาชนกที่มีการวางแผน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีการแสวงหาความตลอดเวลา ซึ่งในปัจจุบันต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการใช้สังคมออนไลน์ในยุคของ New Normal ที่

จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในองค์กรได้ มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการช่วยเหลือภายในกลุ่ม และมีการละลายพฤติกรรมกันภายในกลุ่มที่จะช่วยกันแก้ปัญหา

2. มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความกล้าที่จะตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร สามารถรับมือกับการแข่งขันที่อาจมีความรุนแรงได้

3. มีความรู้เท่าทันในเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีความก้าวหน้า เพื่อนำมาสู่การปฏิบัติงาน นำมาพัฒนาตนเอง องค์กร เพื่อเป้าหมายในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 33 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกันข้อที่ 6

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	ควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทุกภาคส่วน การเรียนรู้ร่วมกัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	-
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน	- ควรมีการอธิบาย มีการสนทนาออนไลน์ที่จะพูดคุยกันภายในกลุ่ม - การทำงานร่วมกัน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะ มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการฝึกอบรมที่ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน

2. ควรมีการอธิบาย มีการสนทนาออนไลน์ที่สามารถพูดคุยกันได้ภายในกลุ่ม

ด้านเนื้อหาคลังสินค้า

1. ท่านคิดว่าเนื้อหาคลังสินค้าที่ควรจะไปใช้ในการฝึกอบรมควรมีอะไรบ้าง อย่างไร

ตารางที่ 34 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้าข้อที่ 1

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	หลักๆ เนื้อหาที่ควรนำมาฝึกอบรมของทุกหน่วยงาน คือ ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกและตำแหน่งงาน เพื่อที่จะได้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจและถูกต้อง การอบรมอื่นๆ เช่น GMP และกฎระเบียบต่างๆ ของบริษัทที่พนักงานต้องยึดปฏิบัติ
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	ควรมีการฝึกอบรมด้านความเป็นผู้นำ การจัดการ การแก้ปัญหา การวิเคราะห์ การป้องกันเพื่อควบคุมปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน การทำให้พนักงานทำตามวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน การสอนให้พนักงานรู้จักการเสียสละ การรู้จักการแก้ไขปัญหา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	1. ด้านการวางแผน ทักษะ ต้องรู้ขั้นตอนการทำงาน การจัดการคน 2. รู้จักการจัดการคน หรืองาน 3. มีการสอนงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า เนื้อหาคลังสินค้าที่ควรจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมควรมีดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานในแต่ละแผนกและตำแหน่งงาน
2. การอบรม GMP
3. การอบรมเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ของบริษัทที่พนักงานต้องยึดปฏิบัติ
4. ด้านความเป็นผู้นำ การจัดการงานและคน การแก้ปัญหา และการวิเคราะห์
5. ด้านการป้องกันเพื่อที่จะควบคุมปัญหาที่จะเกิดขึ้น
6. ด้านการวางแผน เพิ่มทักษะของพนักงาน
7. มีการสอนงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

2. ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีรูปแบบอย่างไรบ้าง เช่น การนำเสนอรูปแบบของอินโฟกราฟิก, วิดีโอ, แผนผังการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ตารางที่ 35 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้าข้อที่ 2

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	การนำเสนอควรเป็นวิดีโอ หรือแผนผังการปฏิบัติงาน และในปัจจุบันบริษัทมีแรงงานต่างด้าวซึ่งสื่อควรมีมากกว่า 1 ภาษา
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	การถ่ายภาพเป็นวิดีโอขั้นตอนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการในแต่ละรูปแบบ
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	วิดีโอขั้นตอนการทำงาน เพราะจะดูตามขั้นตอนการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีรูปแบบการนำเสนอ ดังต่อไปนี้

1. เป็นแบบวิดีโอขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือแผนผังการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน
2. เพิ่มภาษาที่เหมาะสมกับพนักงานที่มีหลากหลาย

3. ท่านคิดว่าการนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีวิธีการอย่างไรบ้าง เช่น มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน, มีการลำดับเหตุการณ์, มีการยกตัวอย่างประกอบ เป็นต้น

ตารางที่ 36 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้าข้อที่ 3

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	การนำเสนอเนื้อหาต่างๆ มีลำดับขั้นตอน และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงาน 2. มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน 3. มีการยกตัวอย่างประกอบ 4. มีการฝึกอบรมด้วยทักษะในจุดงานต่างๆ มีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ทำงานถูกต้อง สามารถทำงานแทนกันได้ 5. หัวหน้าต้องมีทักษะในการทำงานเพื่อควบคุมการทำงานของลูกน้องได้

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	ควรมีการยกตัวอย่างประกอบ

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า การนำเสนอเนื้อหาแต่ละเนื้อหาของคลังสินค้าควรมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การนำเสนอเนื้อหาต่างๆ ที่มีลำดับขั้นตอน
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
3. มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน
4. มีการยกตัวอย่างประกอบ
5. มีการฝึกทักษะในจุดงานต่างๆ
6. มีการเสริมสร้างทักษะการควบคุมในการทำงาน

4. ท่านคิดว่าสื่อที่มีเหมาะสมกับพนักงานที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาคลังสินค้าควรเป็นสื่อประเภทใด
อย่างไร

ตารางที่ 37 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้าข้อที่ 4

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	สื่อวิดีโอ เพราะเป็นภาพและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	สื่อวิดีโอขั้นตอนการทำงาน เนื่องจากมีคนทำงาน หลากหลายชาติหรือการทำให้ดู การสอนงานกัน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	สื่อวิดีโอ และสื่อโซเชียลในการติดต่อสื่อสารในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า สื่อที่มีเหมาะสมกับพนักงานที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาคลังสินค้าควรเป็นสื่อดังต่อไปนี้

1. วิดีโอ เป็นภาพและวิธีการปฏิบัติที่มีความชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่สามารถสื่อสารให้พนักงานทุกคนเข้าใจได้ตรงกัน
2. สื่อสังคมออนไลน์ ที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารกันในการทำงานที่มีความเข้าใจตรงกัน

5. ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 38 ตารางผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาคลังสินค้าข้อที่ 5

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์	ผลการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	-
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	- การฝึกอบรมปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน - ระบบการจัดการในการทำงาน มีการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา - การสร้างจิตสำนึกให้มีความรักในองค์กร
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ด้านเนื้อหาคลังสินค้า	- เรื่องของ 5 ส ในการทำงาน

จากผลการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำให้สรุปได้ว่า ข้อเสนอแนะ มีดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรมปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ระบบการจัดการในการทำงาน มีการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา
3. การสร้างจิตสำนึกให้มีความรักในองค์กร
4. เรื่องของ 5 ส ในการทำงาน





แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
สังเกตพฤติกรรมวันที่ 2-8 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในบท สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทักกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	ดีมาก
2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
6	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
7	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
10	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
11	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
12	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	35	ดีมาก
13	1	4	4	3	4	4	4	2	4	4	34	ดีมาก
14	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	36	ดีมาก
15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน	
	มีการตอบ โต้ในบท สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)			
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
17	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	ดีมาก
18	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	ดีมาก
19	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	ดีมาก
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
23	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	35	ดีมาก
24	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	ดีมาก
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	ดีมาก
26	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
27	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
28	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
29	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
30	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
รวม	67	120	120	90	120	120	120	120	120	105	120	1,102	

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน	
	มีการตอบ โต้ในเขต สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)			
ค่าเฉลี่ย	2.23	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.50	4.00	4.00	36.73	ดีมาก
ร้อยละ	55.83	100.00	100.00	75.00	100.00	100.00	100.00	100.00	87.50	100.00	100.00	91.83	
ลำดับ	10	1	1	9	1	1	1	1	8	1	1		

จากตารางข้างต้น เป็นตารางบันทึกระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สัปดาห์ที่ 1 ทำให้เห็นว่า พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการมี
ส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 36.73 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมาทั้งหมด 7
พฤติกรรมที่สำคัญ คือ มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์, มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา, มี
การระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม, มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น, มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจน
งานสำเร็จ, มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่าง
กระตือรือร้น โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 1,102 คะแนน (คะแนนเต็ม 1,200 คะแนน) และมีร้อยละ
เท่ากับ 91.83



ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในเขต สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ ประโชยน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความคิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
17	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	22	ปานกลาง
18	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	27	ดี
19	1	1	2	2	3	3	3	2	4	4	24	ปานกลาง
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
23	1	1	3	2	4	3	3	3	4	4	28	ดี
24	4	1	3	2	4	3	3	3	4	4	31	ดี
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
26	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	ดีมาก
28	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
29	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	ดีมาก
รวม	66	77	93	89	105	96	104	101	120	116	967	
ค่าเฉลี่ย	2.20	2.57	3.10	2.97	3.50	3.20	3.47	3.67	4.00	3.87	32.23	ดี

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในเขต สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความ ผิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
ร้อยละ	55.00	64.17	77.50	74.17	87.50	80.00	86.67	84.17	100.00	96.67	80.58	
ลำดับ	10	9	7	8	3	6	4	5	1	2		

จากตารางข้างต้น เป็นตารางบันทึกระดับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สัปดาห์ที่ 2 ทำให้เห็นว่า พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการณ์
มีส่วนร่วมเฉลี่ยเท่ากับ 32.23 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก คือ
มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น, มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น และมี
การระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 967 คะแนน (คะแนนเต็ม 1,200
คะแนน) และมีร้อยละเท่ากับ 80.58



ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ตอบ สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความคิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
17	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	30	ดี
18	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	33	ดี
19	1	2	4	2	2	2	3	2	4	4	26	ดี
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
23	1	1	4	3	1	3	3	2	4	4	26	ดี
24	3	1	4	3	1	3	3	2	4	4	28	ดี
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ดีมาก
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	ดีมาก
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	ดีมาก
28	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
29	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
30	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	ดีมาก
รวม	78	89	120	94	97	105	104	101	120	116	1,024	
ค่าเฉลี่ย	2.60	2.97	4.00	3.13	3.23	3.50	3.47	3.37	4.00	3.87	34.13	ดีมาก

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในเขต สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความ คิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
ร้อยละ	65.00	74.17	100.00	78.33	80.83	87.50	86.67	84.17	100.00	96.67	85.33	
ลำดับ	10	9	1	8	7	4	5	6	1	3		

จากตารางข้างต้น เป็นตารางบันทึกระดับพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สัปดาห์ที่ 3 ทำให้เห็นว่า พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการณ์
มีส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 34.13 อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก
คือ มีความสนใจร่วมกิจกรรมตลอดเวลา, มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการให้ความ
ร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 1,024 คะแนน
(คะแนนเต็ม 1,200 คะแนน) และมีร้อยละเท่ากับ 85.33



สังเกตพฤติกรรมวันที่ 23-29 เดือน กันยายน พ.ศ. 2564

ลำดับ	พฤติกรรมที่มีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในบท สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความ คิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
1	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	34	ดีมาก
2	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	30	ดี
3	1	1	3	2	4	4	4	2	4	3	28	ปานกลาง
4	4	1	4	2	4	4	4	3	4	4	34	ดีมาก
5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
6	1	1	3	2	4	3	4	2	4	3	27	ดี
7	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	30	ดี
8	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
9	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	35	ดีมาก
10	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	30	ดี
11	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	30	ดี
12	1	1	4	2	4	4	4	2	4	4	30	ดี
13	1	1	2	2	4	2	4	2	4	2	24	ปานกลาง
14	3	1	4	2	4	4	4	3	4	3	32	ดี
15	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
16	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน	
	มีการตอบ โต้แบบ สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความคิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)			
17	1	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	24	ดี
18	1	1	4	2	4	4	4	3	4	4	4	31	ดี
19	1	1	4	2	4	3	4	2	4	4	4	29	ดี
20	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
21	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
22	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
23	1	1	4	3	4	3	4	2	4	4	4	30	ดี
24	3	1	4	3	4	3	4	2	4	4	4	32	ดี
25	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	ดีมาก
26	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	33	ดี
27	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	33	ดี
28	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	33	ดี
29	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	33	ดี
30	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	33	ดี
รวม	67	30	114	75	120	112	120	92	120	113	120	963	
ค่าเฉลี่ย	2.23	1.00	3.80	2.50	4.00	3.73	4.00	3.07	4.00	3.77	4.00	32.10	ดี

ลำดับ	พฤติกรรมการมีส่วนร่วม										รวม (40 คะแนน)	ระดับการ ประเมิน
	มีการตอบ โต้ในเขต สนทนา อย่าง สม่ำเสมอ (4 คะแนน)	มีการ แนะนำ แนวทางที่ เป็น ประโยชน์ (4 คะแนน)	มีความสนใจ ร่วมกิจกรรม ตลอดเวลา (4 คะแนน)	ขั้นตอนของ พฤติกรรม การมีส่วนร่วม (4 คะแนน)	มีการระดม ความคิดระหว่าง การทำกิจกรรม (4 คะแนน)	มีการให้ความ ช่วยเหลือผู้อื่น (4 คะแนน)	มีการร่วมกัน แก้ไขปัญหาจน งานสำเร็จ (4 คะแนน)	มีการแสดง ความคิดเห็น ร่วมกัน (4 คะแนน)	มีการ ยอมรับ ความ คิดเห็นของ ผู้อื่น (4คะแนน)	มีการให้ความ ร่วมมือในการ ทำกิจกรรม อย่าง กระตือรือร้น (4 คะแนน)		
ร้อยละ	55.83	25.00	95.00	62.50	100.00	93.33	100.00	76.67	100.00	94.17	80.25	
ลำดับ	9	10	4	8	1	6	1	7	1	5		

จากตารางข้างต้น เป็นตารางบันทึกระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร
ธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร สัปดาห์ที่ 4 ทำให้เห็นว่า พนักงานทั้ง 30 คน แสดงพฤติกรรมการมี
ส่วนร่วมมีเฉลี่ยเท่ากับ 32.10 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก คือ
มีการระดมความคิดระหว่างการทำกิจกรรม, มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ และมีการยอมรับ
ความคิดเห็นของผู้อื่น โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 963 คะแนน (คะแนนเต็ม 1,200 คะแนน) และมีร้อยละ
เท่ากับ 80.25



ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการพัฒนาการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้
ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้าน
คลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจ
อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร



ตัวอย่างการพัฒนาการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร รายละเอียดดังข้อมูลต่อไปนี้

การฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร จะใช้แอปพลิเคชันไลน์เป็นตัวกลางในการฝึกอบรมในครั้งนี้ โดยจะมีเนื้อหา กิจกรรม และแบบประเมินความรู้ เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถเรียนรู้และเข้าถึงเนื้อหาต่างๆ ได้โดยผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม

1. Application LINE
2. Google Forms
3. Video from YouTube
4. Google Slides
5. Google Drive

เนื้อหาการฝึกอบรม

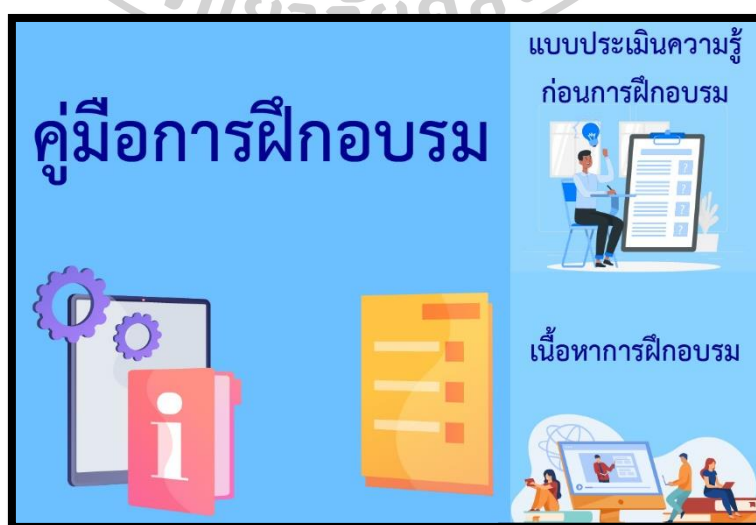
1. มาตรฐานสากลในอุตสาหกรรม
2. สิ่งที่ต้องรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร
3. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป

สำหรับผู้เข้าฝึกอบรมจะมีการฝึกอบรมผ่านโปรแกรม LINE โดยมีวิธีการใช้งานระบบ
สังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ มีดังต่อไปนี้

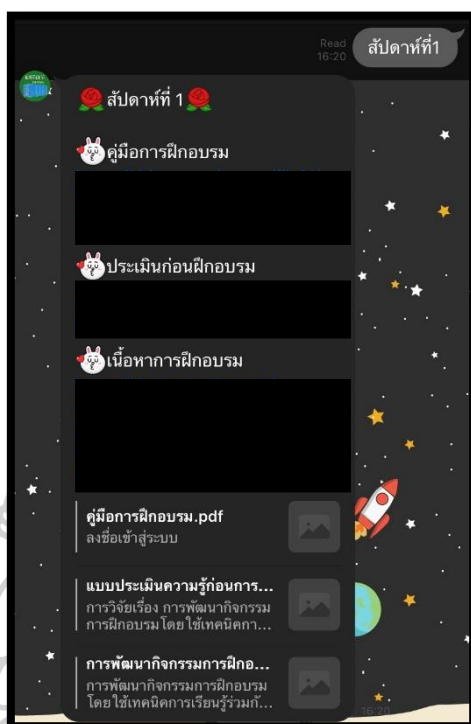
1. กดเพิ่มเพื่อนกับ WAREHOUSE TRAINING
2. เข้าสู่หน้าแชท จะพบกับเมนูต่างๆ ที่อยู่ด้านล่าง ผู้ใช้งานสามารถเลือกเมนูตามที่ต้องการได้ ซึ่งในแต่ละสัปดาห์เมนูกิจกรรมจะแตกต่างกันออกไป



สัปดาห์ที่ 1 การศึกษาคู่มือการฝึกอบรม อธิบายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกอบรม และทำแบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม



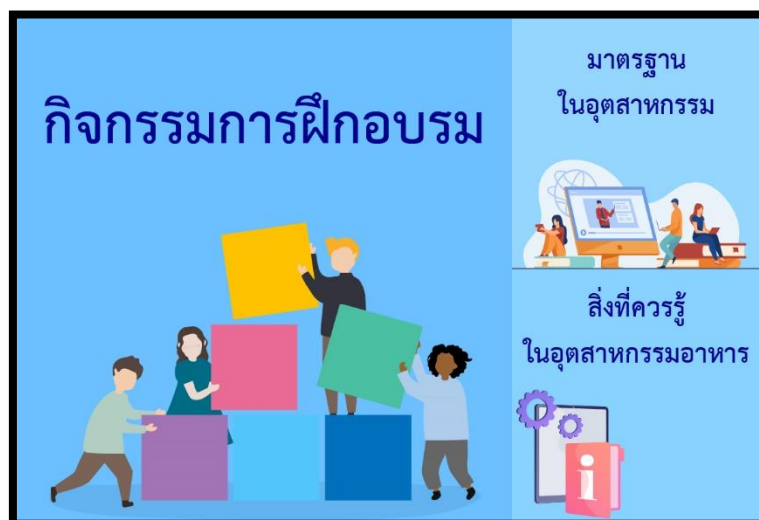
เนื่องจากในคอมพิวเตอร์ไม่มีเมนูขึ้น ผู้ใช้งานสามารถป้อนคำว่า “สัปดาห์ที่ 1” หรือ “สัปดาห์ที่1” เพื่อทำกิจกรรมได้



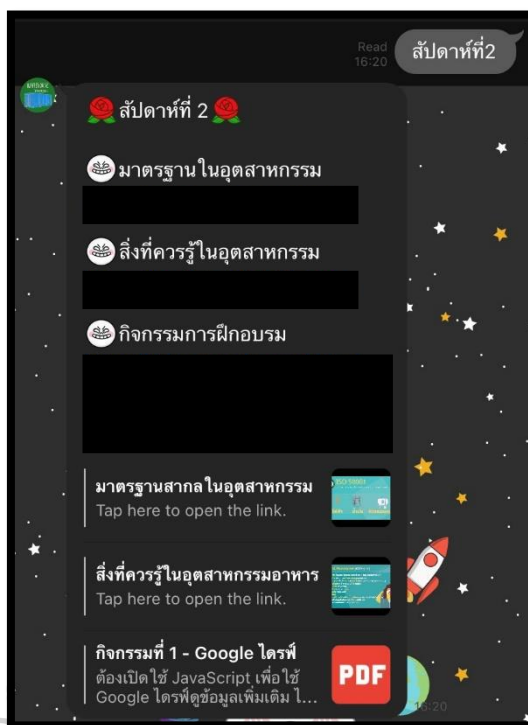
สัปดาห์ที่ 2 มีเนื้อหา 2 เรื่อง คือ

1. มาตรฐานในอุตสาหกรรม
2. สิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร

หลังจากนั้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมการฝึกอบรม



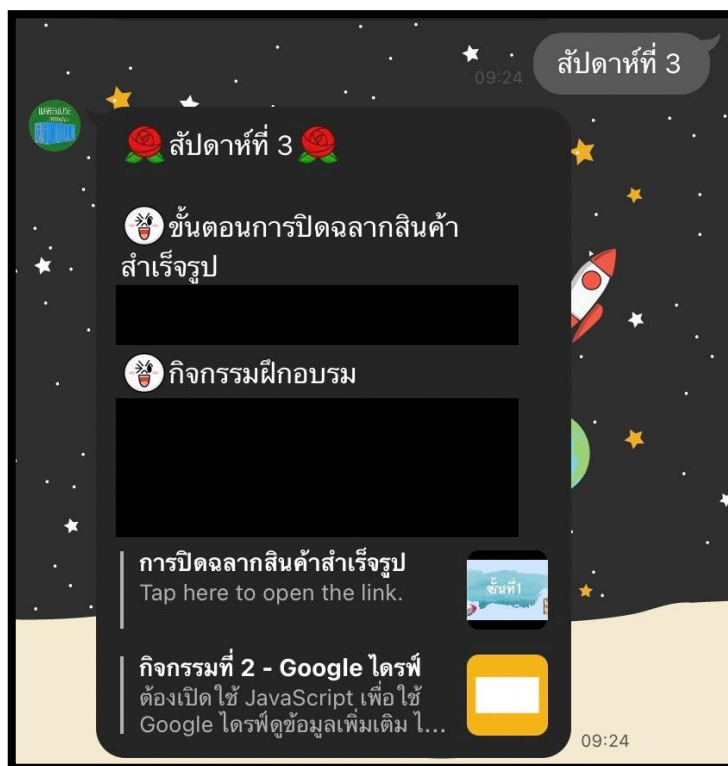
เนื่องจากในคอมพิวเตอร์ไม่มีเมนูขึ้น ผู้ใช้งานสามารถป้อนคำว่า “สัปดาห์ที่ 2” หรือ “สัปดาห์ที่2” เพื่อทำกิจกรรมได้



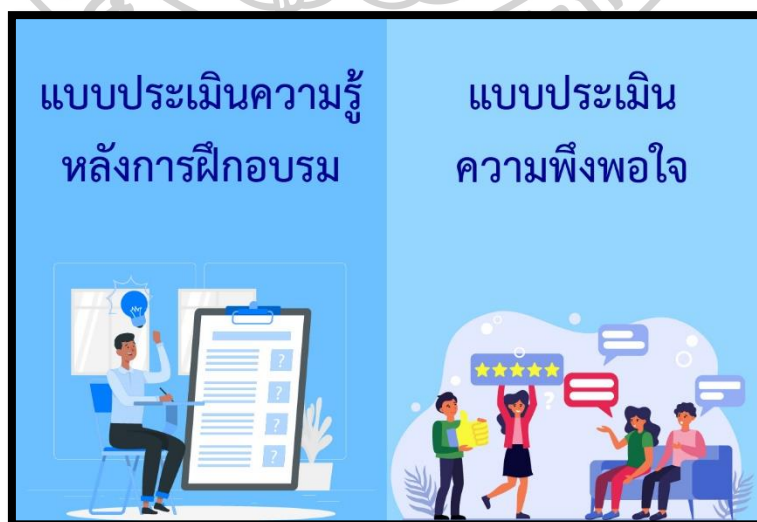
สัปดาห์ที่ 3 มีเนื้อหา 1 เรื่อง คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เรื่อง การปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป หลังจากนั้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมทำกิจกรรมร่วมกันในกิจกรรมการฝึกอบรม



เนื่องจากในคอมพิวเตอร์ไม่มีเมนูขึ้น ผู้ใช้งานสามารถป้อนคำว่า “สัปดาห์ที่ 3” หรือ “สัปดาห์ที่3” เพื่อทำกิจกรรมได้



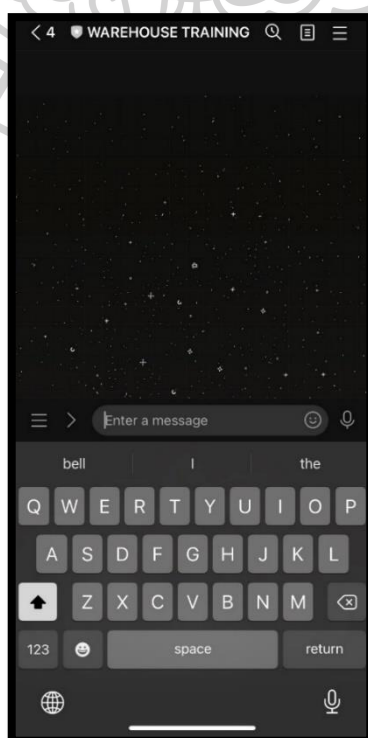
สัปดาห์ที่ 4 การสรุปผลการฝึกอบรม ทำแบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม และทำแบบประเมินความพึงพอใจ



เนื่องจากในคอมพิวเตอร์ไม่มีเมนูขึ้น ผู้ใช้งานสามารถป้อนคำว่า “สัปดาห์ที่ 4” หรือ “สัปดาห์ที่4” เพื่อทำกิจกรรมได้



3. ผู้ใช้งานสามารถพูดคุยสนทนาและสอบถามผ่านไลน์ได้โดยกดปุ่มที่เป็นไอคอนคีย์บอร์ดที่อยู่มุมซ้ายด้านล่าง



4. ระหว่างการทำกิจกรรมการฝึกอบรมจะมีการใช้เครื่องมือต่างๆ ร่วมด้วย คือ

4.1 Application LINE

4.2 Google Forms

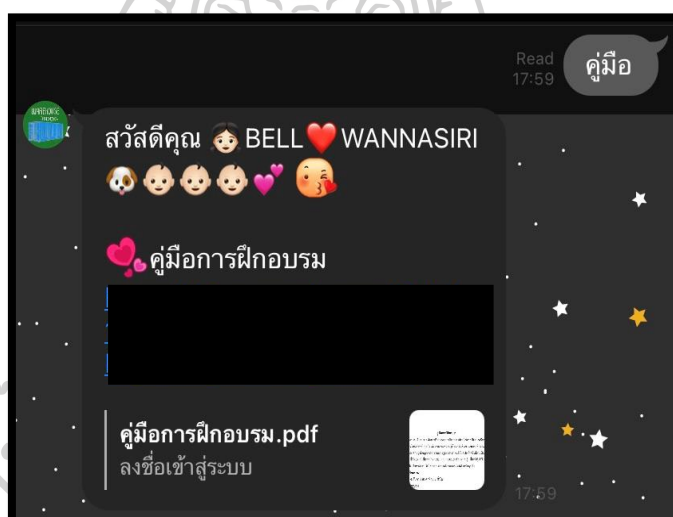
4.3 Video from YouTube

4.4 Google Slides

4.5 Google Drive

5. หากต้องการดูเนื้อหาย้อนหลังในแต่ละสัปดาห์หรือเนื้อหาที่ต้องการให้ป้อนคำตอบต่อไปนี้

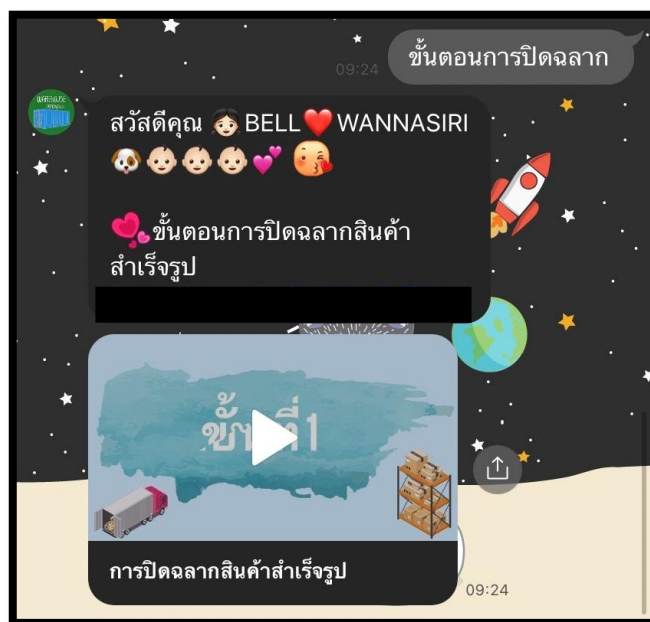
สัปดาห์ที่ 1 : “คู่มือการฝึกอบรม” และ “คู่มือ”



สัปดาห์ที่ 2 : “มาตรฐาน” และ “มาตรฐานในอุตสาหกรรม” หรือ “สิ่งที่ควรรู้” และ “สิ่งที่ควรรู้ในอุตสาหกรรม”



สัปดาห์ที่ 3 : “ขั้นตอนการปิดฉลาก”, “ขั้นตอนการปิดฉลากสินค้า” และ “ขั้นตอน”

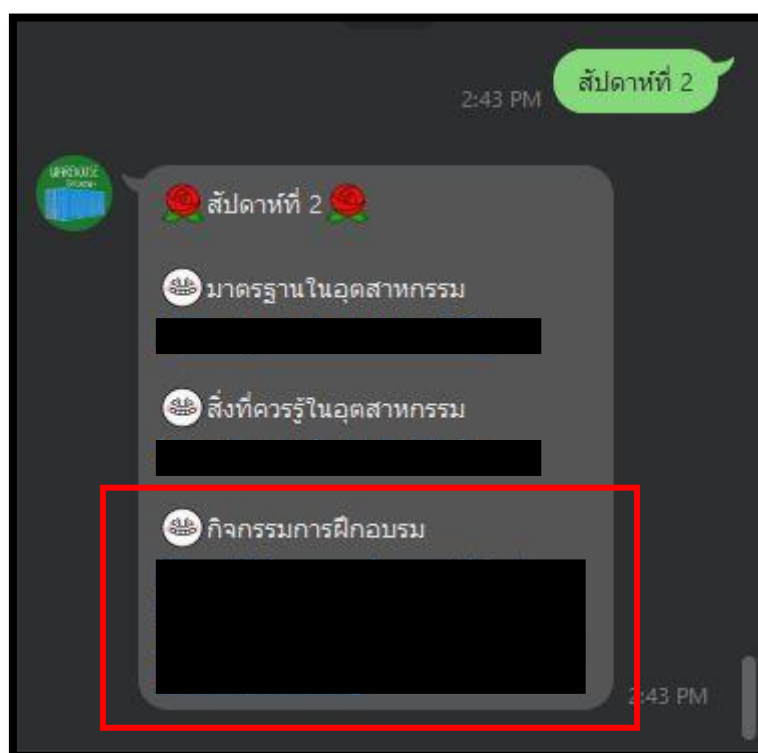


หมายเหตุ การตอบกลับกับผู้ใช้งานจะเป็นระบบโดยแอดมินและข้อความอัตโนมัติ



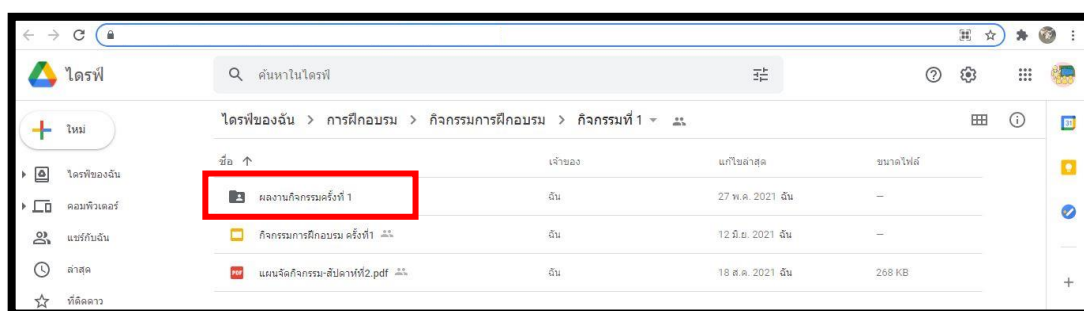
การสร้างผลงาน สัปดาห์ที่ 2 และ สัปดาห์ที่ 3

1. แต่ละกลุ่มพิมพ์สัปดาห์ประจำสัปดาห์ จะมี 2 สัปดาห์ คือ สัปดาห์ที่ 2 และสัปดาห์ที่ 3 โดยการพิมพ์คำว่า “สัปดาห์ที่ 2” หรือ “สัปดาห์ที่2” และ “สัปดาห์ที่ 3” หรือ “สัปดาห์ที่3” เป็นต้น หลังจากการเข้าฝึกอบรมประจำสัปดาห์แล้ว ให้เลือกลิ้งค์ **กิจกรรมการฝึกอบรม**

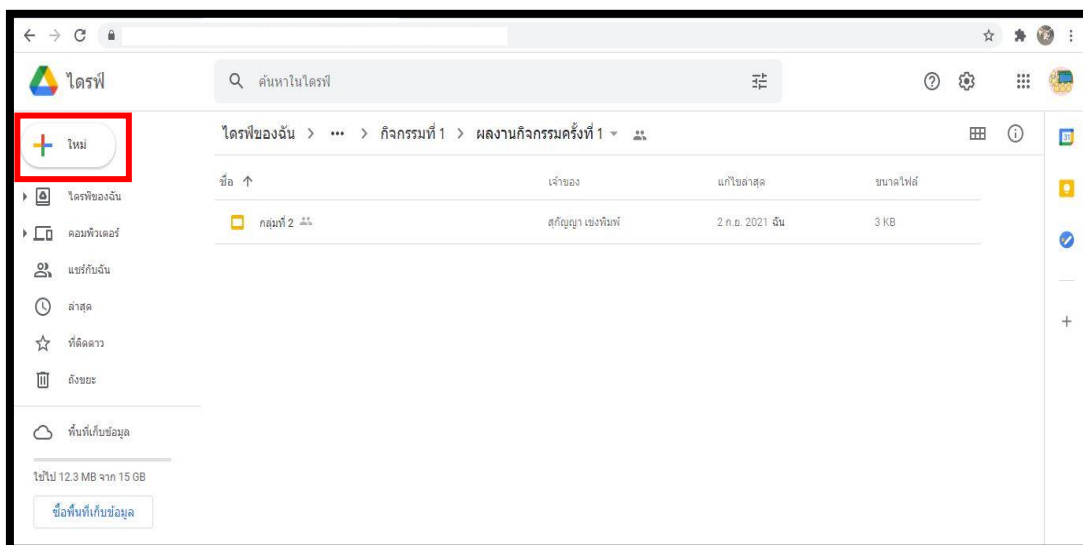


2. หลังจากนั้นจะแสดงหน้ากิจกรรมการฝึกอบรมให้ทำการศึกษาที่กิจกรรมการฝึกอบรมครั้งที่ 1 หรือ 2 ก่อน และ แผนจัดกิจกรรมของแต่ละสัปดาห์ก่อน ในกิจกรรมการฝึกอบรมในแต่ละกลุ่มจะได้รับปัญหาจากการสุ่ม ซึ่งจะได้รับกลุ่มละ 1 ปัญหาให้ดูปัญหาของกลุ่มตนเองที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้ข้อสรุปแล้วให้เข้าไปที่ โฟลเดอร์ ผลงานกิจกรรมครั้งที่ 1 หรือ ผลงานกิจกรรมครั้งที่ 2

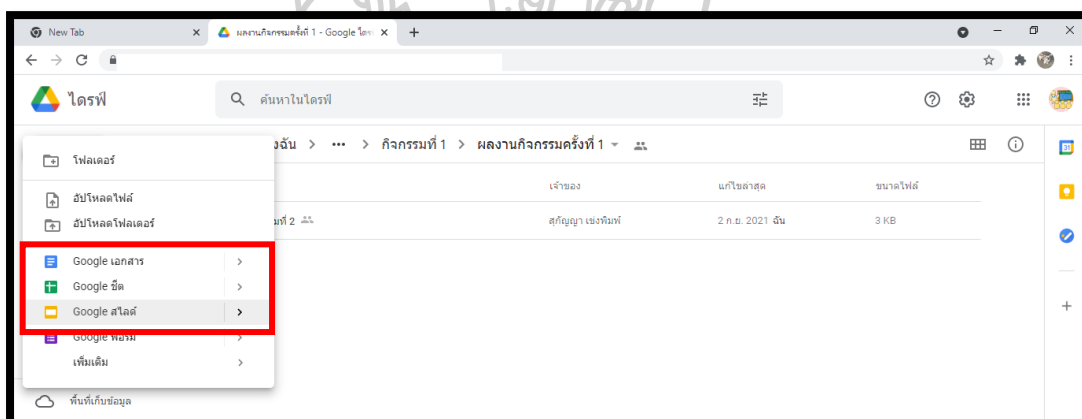
หมายเหตุ ถ้ามีการให้ login ให้ทำการ login ด้วยอีเมลตัวเองที่เป็น ...@gmail.com ก่อน เพื่อเข้าสู่ระบบ



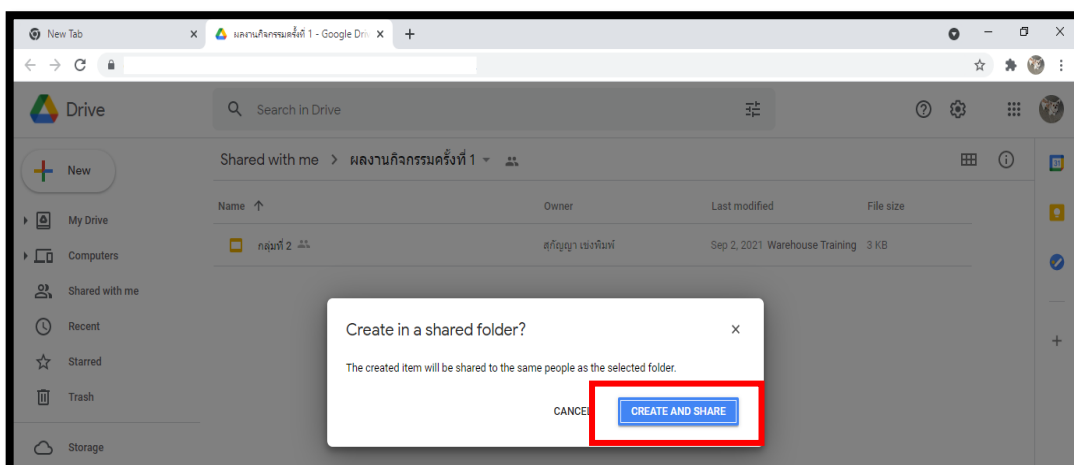
3. เมื่อกดเข้าไปให้แต่ละกลุ่มกดที่คำว่า **ใหม่** เพื่อสร้างผลงานของแต่ละกลุ่ม



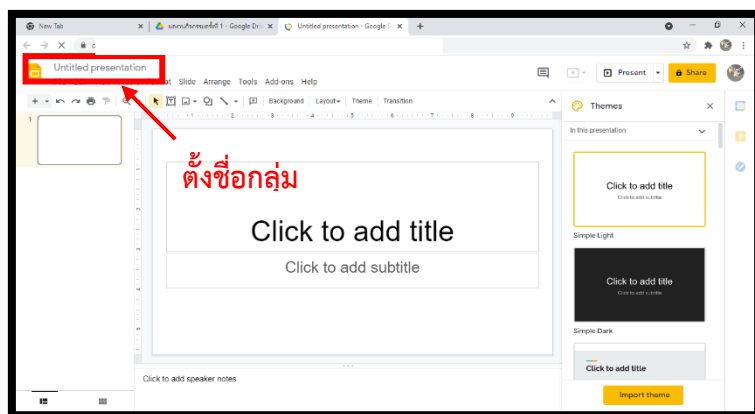
4. เลือก Google... ตามในกรอบตามความถนัดของแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างผลงานของกลุ่ม



5. ถ้าขึ้นหน้าต่างแบบด้านล่างให้เลือก **CREATE AND SHARE**

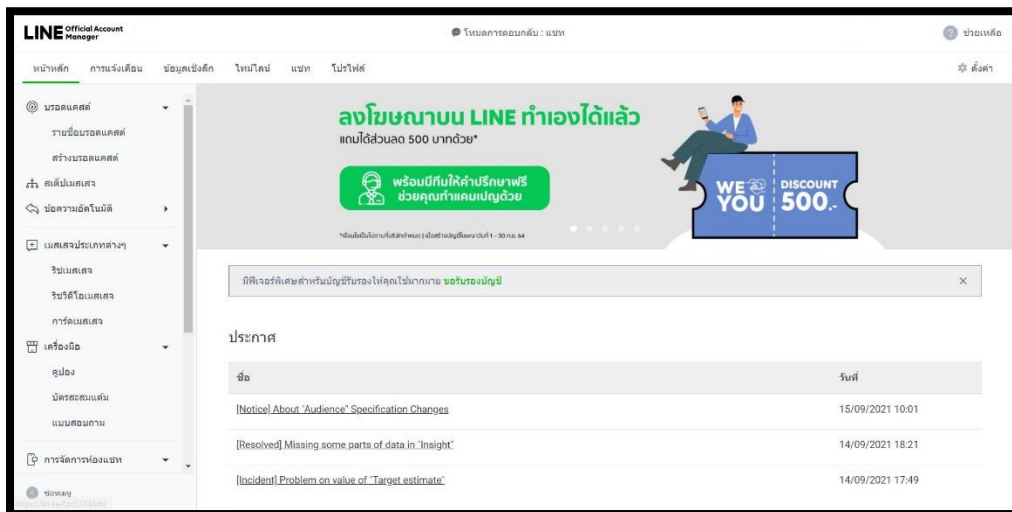


6. ถ้าเลือก Google สไลด์ จะขึ้นหน้าต่างแบบด้านล่าง จะเป็นการสร้างผลงานที่คล้ายกับ Power Point ให้แต่ละกลุ่มพิมพ์ชื่อกลุ่ม พิมพ์ปัญหาที่ได้รับ และคำตอบที่ได้รับมอบหมาย
หมายเหตุ ในสไลด์ที่ 3 จะต้องพิมพ์ชื่อ นามสกุล และหน้าที่ของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายตาม
ขั้นตอนในการทำกิจกรรมด้วย

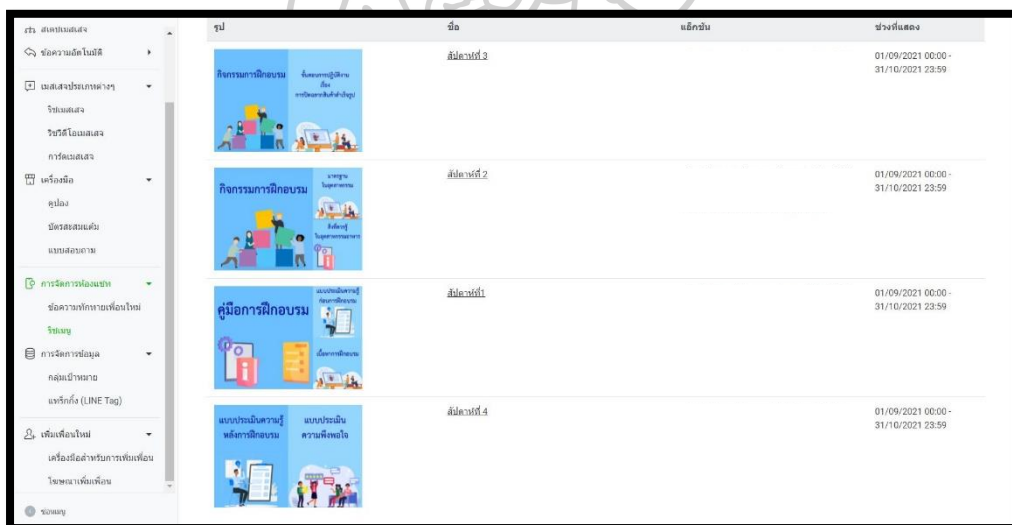


สำหรับผู้วิจัยจะควบคุมผ่านระบบ LINE for Business

1. หน้าหลักสำหรับการควบคุมการฝึกอบรม



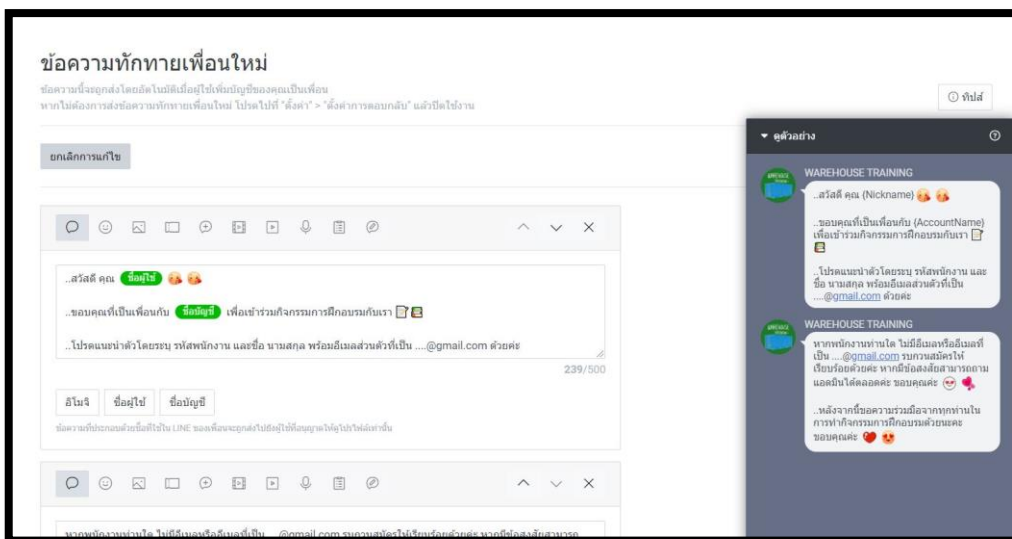
2. หน้าสำหรับควบคุมการฝึกอบรมทั้งหมดทุกสัปดาห์



3. ตัวอย่างหน้าสำหรับควบคุม ตั้งค่าการใช้งานในแต่ละสัปดาห์



4. หน้าตัวอย่างการตั้งค่า การทักทายเมื่อเพิ่มเพื่อนใหม่



5. ตัวอย่างการตั้งค่าข้อความตอบกลับอัตโนมัติ

ข้อความตอบกลับอัตโนมัติ สว่างโชน

กำหนดข้อความล่วงหน้าเพื่อให้ระบบตอบไปยังผู้ใช้โดยอัตโนมัติเมื่อได้รับข้อความจากผู้ใช้

ใส่ชื่อผู้รับ

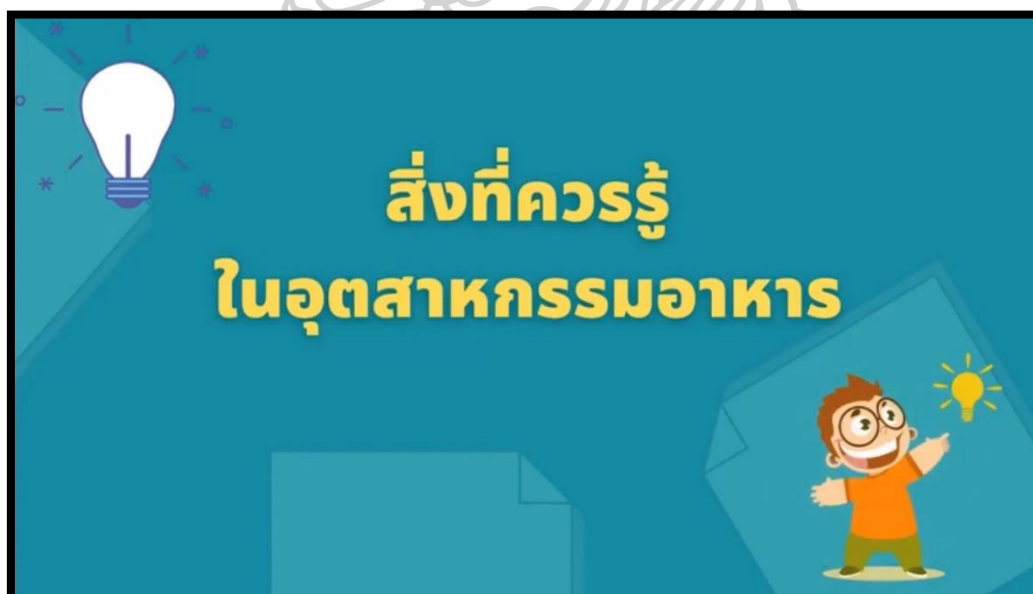
ชื่อ	ตัวแปร	ข้อความ	ช่วงเวลาส่งข้อความ	สถานะ
สัปดาห์ที่ 4	ใช่อยู่ (2)	สัปดาห์ที่ 4 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
สัปดาห์ที่ 3	ใช่อยู่ (2)	สัปดาห์ที่ 3 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
สัปดาห์ที่ 2	ใช่อยู่ (2)	สัปดาห์ที่ 2 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
สัปดาห์ที่ 1	ใช่อยู่ (2)	สัปดาห์ที่ 1 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
ขั้นตอนการปิดสวิตช์	ใช่อยู่ (3)	สวัสดีคุณ [ชื่อผู้ใช้] 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
สิ่งี่ควรรู้	ใช่อยู่ (3)	สวัสดีคุณ [ชื่อผู้ใช้] 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
มาตรฐานในอุตสาหกรรม	ใช่อยู่ (2)	สวัสดีคุณ [ชื่อผู้ใช้] 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด
คู่มือการฝึกอบรม	ใช่อยู่ (2)	สวัสดีคุณ [ชื่อผู้ใช้] 🙏🙏	00:00 ~ 23:59 UTC +0700	ปิด เปิด

6. เนื้อหาที่ใช้งานการฝึกอบรม

6.1 มาตรฐานสากล เป็นการฝึกอบรมผ่านโปรแกรม YouTube



6.2 สิ่งที่ต้องรู้ในอุตสาหกรรมอาหาร เป็นการฝึกอบรมผ่านโปรแกรม YouTube




6.3 การปิดฉลากสินค้าสำเร็จรูป เป็นการฝึกอบรมผ่านโปรแกรม YouTube



7. แบบประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม

<h4>แบบประเมินความรู้ก่อนการฝึกอบรม</h4> <p>การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร</p> <p>*จำเป็น</p>	<h4>แบบประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม</h4> <p>การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร</p> <p>*จำเป็น</p>
<p>คำชี้แจง</p> <ol style="list-style-type: none"> แบบประเมินความรู้เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว ข้อใดที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และข้อใดที่ตอบผิดจะได้ 0 คะแนน มีคะแนนเต็ม 15 คะแนน 	<p>คำชี้แจง</p> <ol style="list-style-type: none"> แบบประเมินความรู้เป็นแบบปรนัยชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 15 ข้อ ให้ผู้เข้าฝึกอบรมเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว ข้อใดที่ตอบถูกจะได้ 1 คะแนน และข้อใดที่ตอบผิดจะได้ 0 คะแนน มีคะแนนเต็ม 15 คะแนน
<p>รหัสพนักงาน *</p> <p>คำตอบของคุณ _____</p>	<p>รหัสพนักงาน *</p> <p>คำตอบของคุณ _____</p>

8. แบบประเมินความพึงพอใจ



แบบประเมินความพึงพอใจ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรณสิริ ธุระแพง
หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา
แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรม โดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ



รายการอ้างอิง

- เขมณัฏฐ์ มิ่งศิริธรรม. (2554). การบูรณาการวิธีการเรียนแบบร่วมมือกับการเรียนร่วมกัน. *Veridian E-Journal SU*, 4(1). เข้าถึงจาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/7591/6567/>
- เครือวัลย์ ลิมอภิชาติ. (2531). หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามศิลป์การพิมพ์.
- เจิตจันทร์ พลตงนอก. (2555). การพัฒนาระบบการฝึกอบรมออนไลน์แบบสอนงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการผู้ใช้เทคโนโลยีธนาคารพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. (2527). การระดมประชาชนเพื่อการพัฒนาชนบทในการบริหารงานพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เป็รื่อง กิจรัตน์. (2536). การบริหารอุตสาหกรรม ระบบและกระบวนการผลิต. กรุงเทพฯ: คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- เพ็ชรี ระบุวิเชตร์. (2554). เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพัลลภซิง.
- เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว. (2544). การบริหารการฝึกอบรม. นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2534). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกชัย เอื้อเพื่อ. (2537). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำและด้านการทำงานเป็นกลุ่ม สำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ปริญญาโท), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- แสงดาว ถิ่นหารวงษ์. (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคิดสำหรับเด็ก. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 17(1). เข้าถึงจาก http://hs.pbru.ac.th/phocadownloadpap/hs_magazine/1_2558/1.pdf

- ไพโรจน์ ตีรณธนากุล. (2541). การวิจัยสู่การเขียนบทความและรายงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พิมพ์ดี.
- ไพโรจน์ สติรยากร. (2547). การพัฒนารูปแบบเทคนิคการสอนงานปฏิบัติในหน่วยงาน. (ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต วิทยาลัยบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- กนกกาญจนา เจริญสุข และโกยสิทธิ์ อภิระติง. (2562, 11-12 กรกฎาคม 2562). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การมาตรฐานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม. รายงานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย.
- กรรณิการ์ บุญฤทธิ์. (2537). การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ตามทัศนะของผู้เข้ารับการอบรม. (ปริญญา นิพนธ์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- กฤตชน วงศ์รัตน์, อีรุฒิ บุญยโสภณ, วิเชียร เกตุสิงห์, และนิพนธ์ สุรพงษ์รักเจริญ. (2555). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 22(1), 131-141. เข้าถึงจาก <https://ph01.tci-thaijo.org/index.php/kmutnb-journal/article/view/3620/3188>
- กายกาญจณี แสนแก้ว. (2558). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Gen-X ในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, เข้าถึงจาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2395/1/kaikarn_senk.pdf
- กิตติ จันทรา. (2556). หลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนากระบวนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมของครูอาชีวศึกษา. (ปริชญาดุสิตบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, เข้าถึงจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=52&Reclid=26202&obj_id=190921&showmenu=no
- กิตติ พชรวิชัย. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้ และเทคนิคการฝึกอบรม เล่ม 2 หน่วยที่ 10 เรื่อง การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์ และชิตพงษ์ สยามเนตร. (2514). การฝึกอบรมในลักษณะระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.
- ขวัญเรือน พุทธิรัตน์. (2546). ผลของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ระบบนิเวศที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. (ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงจาก

<https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/5945/1/Kwanruen.pdf>

ขวัญฤดี ฮวดหุ่น. (2560). อิทธิพลของแอปพลิเคชันไลน์ในการสื่อสารยุคปัจจุบัน. วารสารศิลปการ
จัดการ, 1(2), 84-85. เข้าถึงจาก [https://www.tci-thaijo.org/index.php/jam/
article/download/138093/102709](https://www.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/download/138093/102709)

ครูบ้านนอก. (2551). พฤติกรรมมนุษย์ Human Behavior. เข้าถึงจาก
<https://www.kroobannok.com/2172>

จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จตุพร ตระกูลปาน. (2561). Line เครื่องมือสื่อสารเพื่อการเรียนรู้. MATICHON ONLINE. เข้าถึงจาก
https://www.matichon.co.th/education/news_1091952

จักรกริช ปิยะ. (2557). การศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social media) เพื่อการบริหารงานก่อสร้าง
กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วน จำกัด เทคโนโลยี (2001) อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.
(ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, เข้าถึงจาก
<http://sutir.sut.ac.th:8080/sutir/bitstream/123456789/5644/2/fulltext.pdf>

จันทร์ฉาย ก้าววงศ์. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการ
โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. (ปริญญาครุศาสต
รมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, เข้าถึงจาก
<http://dspace.nstru.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/686/3/Chapter2.pdf>

จำเนียร จวงตระกูล. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร:
ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล.

จิตตวดี ทองท้ว. (2557). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับการจัดกิจกรรมการศึกษา
ตลอดชีวิตในสถานศึกษา: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต),
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.

จินตนา สีหาพงษ์. (2556). RFID เทคโนโลยีอัจฉริยะกับการจัดการคลังสินค้ายุคใหม่. วารสาร
มหาวิทยาลัยพายัพ, 48-62. เข้าถึงจาก [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/
pyu/article/view/135406/101168](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pyu/article/view/135406/101168)

จิราพร เพชรดำ, ไพบุลย์ แยมกสิกร, และคณะ. (2554). ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อพฤติกรรมเบี่ยงเบนของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น กรณีศึกษา จังหวัดนครนายก. เข้าถึงจาก สำนักงานวัฒนธรรม
จังหวัดนครนายก: [https://www.m-culture.go.th/nakhonnayok/images/
R1.pdf](https://www.m-culture.go.th/nakhonnayok/images/R1.pdf)

- ฉลอง มาปรีดา. (2538). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ฉัตรพงศ์ พีระวารสิทธิ์. (2549). การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ด้วยบทเรียนบทเครือข่ายเพื่อการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนการสอนบนเครือข่าย ระหว่างครูสังกัดเทศบาลเมืองกับครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, เข้าถึงจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=55&ReclD=9319&obj_id=105231
- ชญาภรณ์ พัวพานิช. (2554). ผลของการเรียนรู้ร่วมกันด้วยระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานบนเว็บ 2.0 ที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.
- ซารี มณีศรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: บุรพาสาน.
- ชุลีวรรณ สุวิสุทธิ และสุนทรี ศักดิ์ศรี. (2561). การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสื่อสารในองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังคมกรุงเทพมหานคร. วารสารราชพฤกษ์, 16(1). เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/Ratchaphruekjournal/article/view/125346/94963>
- ชูชัย สมितिไกร. (2548). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชา วชิรหัตถพงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้ *M-training* และการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า เรื่องการใช้กระดานฉริยะ สำหรับครูสังกัดโรงเรียนองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา, เข้าถึงจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54921098.pdf
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพัฒน์ ชลวณิช. (2556). พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นที่มีต่อแอปพลิเคชัน LINE ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เข้าถึงจาก <http://203.131.210.100/ejournal/wp-content/uploads/2014/03/jcis560471.pdf>
- दनัย เทียนพุดิ. (2540). กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

ปักกิ่ง.

- ด้ชกรณั ดันเจริญู, วลัร้ตัน ดอนม่วง, และโกเศศ ธรรมประทีป. (2556). สือ่สังคมอนไล่น์สำหรับธุรกิจ และการพัฒนาด้วยซอฟต์แวร์รหัสเปิด. วารสารปัญญาภัวัฒน์, 4(2). เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/12097/10879>
- ดิเรก ชีระภูธร. (2558). การนำเสนอรูปร่างการเรียนการสอนด้วยกลวิธีการกำกับตนเองร่วมกับการ เรียนรู้ร่วมกันในการเรียนแบบผสมผสาน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15(2). เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/eduthu/article/view/49348/40944>
- ทศนา แคมมณั. (2554). ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศนา แคมมณั. (2560). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนะวัฒน์ วรรณประภา. (2560). สือ่สังคมอนไล่น์กัับการศึกษั. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 11(1). เข้าถึงจาก http://edu.msu.ac.th/journal/home/journal_file/316.pdf
- ธิดาภรณ์ ละม้ายศรี. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษับึงกาฬ. (ปริญญา คุรศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, เข้าถึงได้จาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=11&ReclD=2258&obj_id=31457&showmenu=no
- ธีระ กาญจนารักษ์. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- น้อย ศิริโชติ. (2524). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.
- นัรนาท จุลเนียม. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์เพื่อส่งเสริมสมรรถนะด้านไอซีที ในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของนักศึกษัวิชาชีพรู โดยกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน. วารสาร "ศึกษาศาสตร์ มมร" คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 8(2), 1-15. เข้าถึง จาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/1135/835>
- บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ. (2531). เครื่องมือสอดแทรกการพัฒนาองค์การระดับบุคคลและระหว่าง

- บุคคล: หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญเลิศ อรุณพิบูลย์. (ม.ป.ป.). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Social Media. เข้าถึงจาก <http://acrd.tu.ac.th/excellence/activity/2556/SocialMedia/เอกสารอบรมSocialMedia.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2539). การแปลผลเมื่อใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแบบมาตราส่วนประมาณค่า. วารสารวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2(1).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประพรรณ พลชะวีระ. (2550). การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ผสมผสานด้วยการเรียนรู้ร่วมกันในโครงการวิทยาศาสตร์ สำหรับการฝึกแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. (ปริญาญาครรุศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงจาก https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream/123456789/40634/1/Prapat_Ph.pdf
- ประพันธ์ สร้อยเพชร. (2547). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์โรงเรียนตำบลแช่ช้าง อำเภอสีกันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. (ปริญาญากการศึกษามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปวีณา อ่อนใจเอื้อ. (2562). การสร้างเสริมทักษะการเรียนรู้ร่วมกันในศตวรรษที่ 21 ของนิสิตระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 39(4). เข้าถึงจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/155030/147691>
- ปัทมา จันทวิมล. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนาบุคลากร. (ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยานิพนธ์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, เข้าถึงจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=90&ReclD=25018&obj_id=51926&showmenu=no
- พงษ์พัฒน์ สัตยารัฐ. (2522). การบริหารงานฝึกอบรม: เปรียบเทียบระหว่างหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย และบริษัทเซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (Ed.) (2554).
- พริ้ง เชิดชูศิลป์ และพรทิพย์ เย็นจะบก. (ม.ป.ป.). พฤติกรรมการใช้ไลน์ที่มีผลต่อความพึงพอใจและการใช้ประโยชน์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม. บทความวิชาการหลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. เข้าถึงจาก

- <https://www.spu.ac.th/commart/2014/06/บทความวิชาการ-พฤษ.pdf>
พรกุล สุขสด. (2556). การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, เข้าถึงจาก https://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=53&ReclD=12166&obj_id=80413&showmenu=no
- พรพิมล บุรณเบญญา และเพ็ญจิรา คันธวงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจของผู้ใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ของคนวัยทำงาน: กรณีศึกษาแอปพลิเคชัน “ไลน์” ที่เป็นเครือข่ายสังคมออนไลน์. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2557.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แบบ ค็อกกิ้ง กรุงเทพมหานคร. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สารนิพนธ์), มหาวิทยาลัยเกริก, เข้าถึงจาก http://mis.kirk.ac.th/librarytext/MOA/2559/F_Pornpimon_%20%20%20Phithakthum.pdf
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2530). การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัทธนันท์ ปั่นแก้ว. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดคอนสตรัคติวิสต์ โดยการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน สำหรับครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, บัณฑิตวิทยาลัย. เข้าถึงจาก <http://oservice.skru.ac.th/ebookft/1265/%A1%D2%C3%BE%D1%B2%B9%D2%CB%C5%D1%A1%CA%D9%B5%C3%BD%D6%A1%CD%BA%C3%C1%20%E0%C3%D7%E8%CD%A7%20%A1%D2%C3%CD%CD%A1%E1%BA%BA%A1%D4%A8%A1%C3%C3%C1%A1%D2%C3%E0%C3%D5%C2%B9%C3%D9%E9.pdf>
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. (ม.ป.ป.). สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต. *Executive Journal*. เข้าถึงจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_11/pdf/aw016.pdf
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ, 2(3), 55-61. เข้าถึงจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/rdi-ar/article/view/144070/106575>
- ภาวนา สิทธิพันธุ์. (2560). การฝึกอบรมบนเว็บ เรื่อง การบันทึกงานในระบบ SERVICE MANAGER. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, บัณฑิตวิทยาลัย.

- ภิญโญ สาร. (2517). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- รมณีย์ ใจสมุทร. (2539). การพัฒนาชุดฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับการเตรียมตัวก่อนไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย. (ปริญญาานิพนธ์), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย.
- รักเกียรติ พันธุ์ชาติ. (ม.ป.ป.). สื่อสังคมออนไลน์: แนวทางการนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานของรัฐ. เข้าถึงจาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8496st/8496พลตรี%20รักเกียรติ%20พันธุ์ชาติ.pdf
- รัตนานภิศ รัชตะววรรณ, ธมลวรรณ แก้วกระจก, และคณะ. (2561). กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพ. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 11(1). เข้าถึงจาก https://so04.tci-thaijo.org/index.php/journal_sct/article/download/110988/95625
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ล้วน และอังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วชรพร วัชรพงศ์ชัย. (2556). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เรื่อง ผลของการใช้การเรียนรู้ร่วมกันที่มีผลต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาในรายวิชา ITB372 ภาษาอังกฤษสำหรับธุรกิจระหว่างประเทศ สาขาวิชาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 1/ 2556. เข้าถึงจาก <https://www.spu.ac.th/tlc/files/2014/07/ITB-372-Wacharaporn-Watcharapongchai.pdf>
- วรวิมล มั่นสุขผล. (2557). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 784-799. เข้าถึงจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/20009/23482>
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัฒน์ พลอยศรี. (ม.ป.ป.). การใช้สื่อสังคมสำหรับการฝึกอบรมพนักงานในอุตสาหกรรม. เข้าถึงจาก http://www.elfit.ssru.ac.th/wat/pluginfile.php/187/block_html/content/บทความ%20com.pdf
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- วิบูลย์ บุญยธโรกุล. (2545). คู่มือวิทยากรและผู้จัดการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์ จำกัด.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ.

- วีรินทร์ วีระวรรณ และชาติรี ใต้ฟ้าพล. (2562). อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดผ่านไลน์ออฟฟิเชียล แอคเคาท์ของสถาบันการเงินและการธนาคารต่อทัศนคติและการตัดสินใจเลือกใช้บริการของผู้บริโภค. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 12(1). เข้าถึงจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jprad/article/view/163696/118479>
- ศักรินทร์ ต้นสุพงษ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับแอปพลิเคชันไลน์. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, เข้าถึงจาก <http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1260/1/sakarintans.pdf>
- ศิริพร แซ่ลิ้ม. (2558). พฤติกรรมการใช้ไลน์แอปพลิเคชันของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (วารสารศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5207030379_3349_3339.pdf
- ศิริลักษณ์ ตรีสินธุ์, รุจโรจน์ แก้วอุไร, คมกฤษ จำปาสุด, & รัตนะ บัวสนธ์. (2555). การพัฒนารูปแบบคอมพิวเตอร์สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรม. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 35(4). เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/50484/41758>
- ศิลป์ปวิชญ์ จันท์พุช. (2560). ผลการฝึกอบรมแบบผสมผสานร่วมกับการใช้เทคโนโลยีการประมวลผลแบบกลุ่มเมฆที่มีต่อความสามารถในการออกแบบอินโฟกราฟิกของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยศิลปากร, เข้าถึงจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1426/1/56257329.pdf>
- ศุภลักษณ์ สวัสดิ์. (2560). การพัฒนาเว็บเพื่อการฝึกอบรม สำหรับพนักงานใหม่ บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน). (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ), มหาวิทยาลัยศิลปากร, เข้าถึงจาก <http://202.44.135.157/dspace/bitstream/123456789/1428/1/56257331.pdf>
- ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจี๊วงค์. (2556). ไลน์รูปแบบการสื่อสารบนความสร้างสรรค์ของสมาร์ตโฟน: ข้อดีและข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน. วารสารนักบริหาร, 33(4). เข้าถึงจาก https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_13/pdf/aw05.pdf
- ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ. (2551). รายงานผลการสำรวจกลุ่มผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2551. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์

แห่งชาติ.

สมคิด บางโม. (2553). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

สมคิด บางโม. (2554). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม (ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สมภพ ปราบณรงค์. (2535). ความจำเป็นในการฝึกอบรมของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์สวัสดิการแรงงาน), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย.

สามารถ อัยกร. (2558). โปรแกรมไลน์กับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 9(1). เข้าถึงจาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2558Vol9No1_17.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2559).

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. เข้าถึงจาก

https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue

สิริกัญญา มณีนิล และศศิฉาย ธนะมัย. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนออนไลน์แบบเปิดตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้เรียนกลุ่มใหญ่ที่มีลีลาการเรียนรู้แตกต่างกัน. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 13(1). เข้าถึงจาก https://so05.tci-thaijo.org/index.php/edjour_stou/article/view/229921/165756

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย *Competency based HRM* (ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

สุปราณี ศรีฉัตรภักข. (2544). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สุภัทจิรา วงษ์มาดิษฐ์. (2559). พฤติกรรมที่มีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านไผ่สีทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศิลปากร, เข้าถึงจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1077/1/57252329%20%20วงษ์มาดิษฐ์.pdf>

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พริ้นติ้ง.

- สุภิญญา ผิวฟ่อง. (2562). ประเภทของเครือข่ายสังคมออนไลน์. เข้าถึงจาก <http://www.tabda.org/activities/07-12-62.php>
- หัตถิน แก้ววิจิต. (2559). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาตน. เข้าถึงจาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/17644475x6l7828RRXAp.pdf>
- อภิชญา วิศาลศิริรักษ์. (2559). พฤติกรรมการใช้ไลน์กรุ๊ปและความพึงพอใจในความสัมพันธ์ภายในกลุ่มของวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (วารสารศาสตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เข้าถึงจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5707030341_3446_6359.pdf
- อภิศักดิ์ โอภาสภัทร, สุขมิตร กอมณี, และพงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2562). การพัฒนาชุดฝึกอบรม เรื่องการตรวจสอบทองปลอมสำหรับพนักงานร้านทอง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 167-177. เข้าถึงจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDMCU/article/download/192708/145780/>
- อมรรัตน์ ศรีสง. (2559). การพัฒนาชุดฝึกอบรมแบบผสมผสาน เรื่อง การใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศสำหรับครู โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา. (การศึกษามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์), มหาวิทยาลัยบูรพา, เข้าถึงจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55920496.pdf
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2547). การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Collaborative Learning to Goal Success). วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 10(1). เข้าถึงจาก <http://bsris.swu.ac.th/journal/100947/file/11.pdf>
- อัญกร หวังวิชพันธุ์ และรุ่งนภา พิตรปรีชา. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการขายของผู้บริโภคบนแอปพลิเคชันไลน์. วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา, 7(2). เข้าถึงจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jprad/article/view/133327/99974>
- อาภรณ์ รัชไช. (2560). พฤติกรรม (Behavior). เข้าถึงจาก [https://www.scimath.org/lesson-biology/item/7001-behavior-7001#:~:text=พฤติกรรม\(Behavior\)หมายถึง%20การ,กล้ามเนื้อและฮอร์โมน%20**](https://www.scimath.org/lesson-biology/item/7001-behavior-7001#:~:text=พฤติกรรม(Behavior)หมายถึง%20การ,กล้ามเนื้อและฮอร์โมน%20**)
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2539). การศึกษาผลกระทบของการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา (ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเอพรีนติ้งเฮ้าส์.
- Abu, Bashar, Irshad, Ahmad, and Mohammad, Wasiaq. (2012). Effectiveness of social media as a marketing tool: An Empirical study. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(11). Retrieved from https://www.researchgate.net/figure/Purpose-for-using-social-media-platform_fig3_281676030
- Amalia, Eka (2017). *Collaborative Learning: The Concepts and Practices in the Classroom*. Paper presented at the The 3rd English Teaching Conference 2017, Faculty of Languages and Arts, State University of Surabaya.
- Arijinsamajarn, C. (2007). *Leadership in Organization*. Bangkok: Panyachon.
- Bernardin, H. John, and Russell, Joyce E. A (1998). *Human resource management: An experiential approach*. Boston: McGraw-Hill.
- Bitcholosoph. (2018). ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF LINE COMPARED OTHER MESSENGER APPLICATIONS. Retrieved from <http://bitcholosophy.blogspot.com/2018/05/advantages-and-disadvantages-of-line.html>
- Boyd, Robert Dean, and Apps, Jerold W. (1980). *Redefining the Discipline of Adult Education*. San Francissco: Jossey-Bass Publishers.
- Dale, S Beach. (1980). *Personnel the management of people at work* (4 ed.). New York: Macmillan Publishing.
- Eclincher. (n.d.). 5 Goals Of Social Media Marketing. Retrieved from <https://eclincher.com/5-goals-of-social-media-marketing/>
- Frunza, Virgil. (2014). Ways to Address Barriers to Learning Training Activities. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114(2014), 456-460. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305369X>
- Gokhale, Anuradha A. (1995). Collaborative Learning Enhances Critical Thinking. *Journal of Technology Education*, 7(1). Retrieved from <https://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v7n1/gokhale.jte-v7n1.html>
- Goldstein, Irwin L. (1993). *Training in organization: Needs assessment, development, and evaluation* (3 ed.). Pacific Grove: CA: Brooks/ Cole.

- Good, Carter V. (Ed.) (1973). New York: McGraw Hill Book Company.
- Harrison, R., and Kessels, J. (2004). *Human resource development in a knowledge economy an organizational view*. London: Palgrave Macmillan.
- Johnson, Roger T, and Johnson, David W. (1986). Action Research: Cooperative Learning in the Science Classroom. *Science and Children*, 24(2), 31-32.
- LINE Corporation. (n.d.). LINE. Retrieved from <https://line.me/th/>
- M., Carrell R., Kuzmits, Frank E., and Elbert, Norbert F. (1992). *Personnel Human Resource Management*. Ontario: Maxwell Macmillan Canada.
- Magallares, Alejandro, and Talò, Cosimo. (2016). Spanish adaptation of the Participatory Behaviors Scale (PBS). *Psychosocial Intervention*, 25(2016). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1132055915000460>
- Moskowitz, Michael. (2008). *A practical guide to training and development*. San Francisco: Pfeiffer.
- Myers, John. (1991). Cooperative Learning. Retrieved from <http://www.city.londonmet.ac.uk/deliberations/collab.learning/panitz2.html>
- Nadler. (1989). *Designing training programs: the critical events model*, Reading, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Rothwell, W. J. (1996). *Beyond training and development: State-of-the art strategies for enhancing human performance*. New York: AMACOM.
- Shih, Ru-Chu , Lee, Chunyi, and Cheng, Tsai-Feng. (2015). Effects of English Spelling Learning Experience through a Mobile LINE APP for College Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174(2015). Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815009970>
- Solis, B. (2016). The conversation prism. Retrieved from <https://conversationprism.com/>
- Thompson, Ling , and Ku, Heng-Yu. (2006). *A case study of online collaborative learning*. Paper presented at the The quarterly review of distance education.
- Thoughtful Learning. (n.d.). The Purpose of Social Media. Retrieved from <http://thoughtfulllearning.com/inquireHSbook/pg271>
- Wertime, K., and Fenwick, I. (2008). *DigiMarketing: The essential guide to new media &*

digital marketing. Singapore: John Wiley & Sons.

Xu, Jianzhong, Du, Jianxia, and Fan, Xitao. (2015). Students' Groupwork Management in Online Collaborative Learning Environments. *Educational Technology & Society*, 18(2), 195-205. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.18.2.195?seq=1#metadata_info_tab_contents

Zhu, Chang (2012). Student Satisfaction, Performance, and Knowledge Construction in Online Collaborative Learning. *Educational Technology & Society*, 15(1), 127-136. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.15.1.127?seq=1#metadata_info_tab_contents



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาววรรณสิริ ชูระแพง
วัน เดือน ปี เกิด	12 สิงหาคม 2536
สถานที่เกิด	นครปฐม
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วท.บ. เทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

