

กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกร  
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้  
พ.ศ. 2564

กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกร  
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกร  
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่  
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

สุมินตรา กล่อมวงษ์

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญผล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ญาณิน โอภาสพัฒนกิจ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

ชื่อเรื่อง	กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ชื่อผู้เขียน	ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุมินตรา กล่อมวงษ์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาภูมิสังคมอย่างยั่งยืน
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์

### บทคัดย่อ

งานการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ และ 3) เพื่อพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยใช้แบบสอบถามและการจัดสนทนากลุ่มเป็นเครื่องมือการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เข้าร่วมโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของกระบวนการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานและกระบวนการมีเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับมาก และด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการฝึกอบรม พบว่าปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางการพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นควรมีการลดขั้นตอนในกระบวนการทำงานลงในบางส่วน จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้ครอบคลุมรอบด้าน สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม โดยมุ่งเน้นการทำงานให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น รวมถึงการประหยัดเวลา ลดจำนวนคน ประหยัดงบประมาณ และให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน โดยกระบวนการใหม่ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 1) การประชุมชี้แจง 2) การติดต่อประสานงาน 3) จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ 4) การจัดการด้านงบประมาณ 5) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ 6) ขั้นตอนการดำเนินการจัดฝึกอบรม 7) ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม

คำสำคัญ : กระบวนการฝึกอบรมเกษตรกร, ผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่



<b>Title</b>	TRAINING PROCESS IN AGRICULTURE FOR FARMERS,THE PROJECT TO BUILD AND DEVELOP LEADERS OFNEW GENERATION OF ORGANIC FARMERS,MAEJO UNIVERSITY
<b>Author</b>	Acting Sub Lt. Sumintra Kormvorng
<b>Degree</b>	Master of Science in Geosocial Based Sustainable Development
<b>Advisory Committee Chairperson</b>	Assistant Professor Dr. Sathaporn Saengsupho

### ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) examine the management of the training program 2) investigate the factors related to the training process, and 3) develop an appropriate process for organizing the training program.

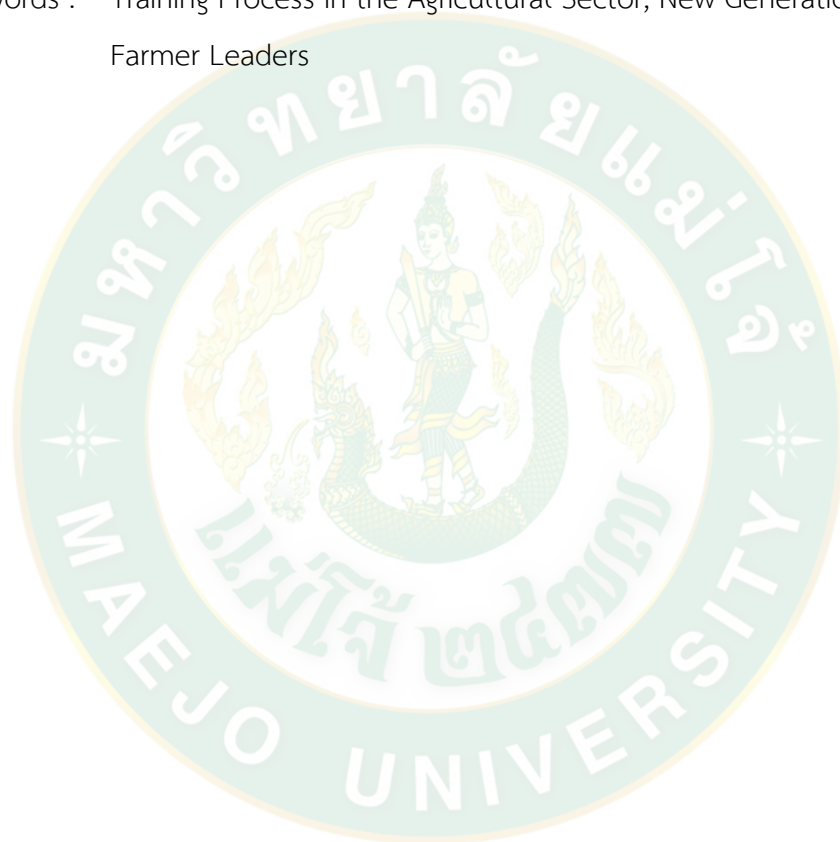
The research instruments used were questionnaires, and focus-group discussion. A sample was selected from the participants of the program of Build and Develop New Generation of Organic Farmer Leaders, Maejo University. Multiple regression analysis and descriptive statistics approaches which are percentage, mean, and standard deviation were used to analyze the data.

The results of the study revealed that overall management scored at a high level with an average of 4.12: Personnel at a high level with an average of 4.12, Budget at a high level with an average of 4.13, Management and Process at a high level with an average of 4.18, and Equipment and Supplies at a high level with an average of 3.94. The Organizational Factor has a statistically significant link with the Training Process at the 0.05 level, according to the findings.

Approaches to developing a productive work flow is to reduce some steps of the work process, which will facilitate the quality of work in all aspects, in order to meet the needs of the participants. By focusing on making work easier and saving time,

lowering the number of people involved, saving money, and allowing participants to apply their expertise for long-term stability and sustainability. Which of the following steps make up the new process: 1) Explaining Meeting 2) Cooperation 3) Document Preparation 4) Budget Management 5) Location and Equipment Preparation 6) Procedures for Organizing Training 7) Post-Training Procedures.

Keywords : Training Process in the Agricultural Sector, New Generation of Organic Farmer Leaders



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญผล อาจารย์ ดร.รัชชานนท์ สมบูรณ์ชัย กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษา นับตั้งแต่เริ่มต้นดำเนินการศึกษา จนเสร็จสิ้นเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ สิริประเสริฐศิลป์ อาจารย์ ดร.ชมชวน บุญระหงษ์ หัวหน้าโครงการฯ ที่อนุเคราะห์ให้โอกาสในการจัดทำโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และให้ความรู้ อบรม สั่งสอน ช่วยเหลือในทุกด้าน ให้การทำงานและการทำวิจัยสำเร็จรุดไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนากุมิสังคมอย่างยั่งยืน ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทความรู้อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการศึกษาและการค้นคว้าอิสระนี้

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนากุมิสังคมอย่างยั่งยืน และเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท ที่กรุณามาให้คำแนะนำช่วยเหลือระหว่างที่กำลังศึกษา รวมทั้ง ขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัว ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้บรรลุความสำเร็จด้วยดี

สุมินตรา กล่อมวงษ์



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย .....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	5
หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤบดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9.....	5
ความเป็นมาและการดำเนินงานโครงการ.....	17
แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ .....	27
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	40
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	43
บทที่ 3 วิธีการวิจัย .....	44

การออกแบบการวิจัย .....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ .....	47
การหาประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย .....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	52
วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและ พัฒนาผู้นำ เกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า .....	52
วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกร โครงการสร้างและ พัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า .....	81
วัตถุประสงค์ที่ 3 พัฒนาระบบการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของ โครงการสร้างและ พัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ .....	89
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	107
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผล.....	114
ข้อเสนอแนะ .....	119
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	125
ประวัติผู้วิจัย.....	134

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบการศึกษาและการฝึกอบรม.....	19
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	52
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านบุคลากร .....	58
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านงบประมาณ .....	63
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านการบริหารงานและกระบวนการ .....	64
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์.....	73
ตารางที่ 7 สรุปผลภาพรวมของการบริหารจัดการการฝึกอบรม.....	79
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านบุคคล .....	81
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านองค์กร .....	83
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านการเข้าฝึกอบรม.....	86
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านวัสดุอุปกรณ์ .....	87
ตารางที่ 12 สรุปผลภาพรวมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม .....	88
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis).....	89
ตารางที่ 14 ตารางเปรียบเทียบปัญหาในการดำเนินโครงการ .....	91
ตารางที่ 15 ตารางเปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการของโครงการ.....	100



## สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	43
ภาพที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.....	113



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความสำคัญของปัญหา

ภาคเกษตรกรรมของไทยมีความสำคัญมาก เนื่องจากภูมิประเทศมีความอุดมสมบูรณ์ เอื้อต่อการทำการเกษตรกรรม และประชากรส่วนใหญ่ของประเทศก็ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก แต่กว่าครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ได้ลดลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากเป็นยุคของการทำเกษตรแบบอุตสาหกรรม ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ ทั้งวิถีชีวิตการทำเกษตรแบบดั้งเดิมที่อนุรักษ์ระบบนิเวศและสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ หันมาทำการเกษตรที่ต้องพึ่งพาสารเคมี ทั้งปุ๋ยเคมีและสารกำจัดศัตรูพืชเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต สารเคมีเหล่านี้เป็นตัวการสำคัญในการทำลายหน้าดินทำให้ดินเสื่อมสภาพ คุณภาพดินลดลงเรื่อย ๆ หากต้องการปริมาณผลผลิตเท่าเดิม ต้องใช้สารเคมีในปริมาณที่มากขึ้น ส่งผลให้ดินเสียหายหนักขึ้นและเร็วขึ้น (สุเพียงเพ็ญศิริสุวรรณ, 2560)

การพัฒนาเกษตรอินทรีย์วิถีพื้นบ้าน ที่เป็นระบบการผลิตเพื่อพึ่งตนเอง เป็นหลักและยึดตามวิถีธรรมชาติและไม่ใช้สารเคมีทุกชนิด ภาครัฐสนับสนุนด้านความรู้ด้านการผลิต และการสร้างตลาดอินทรีย์ในระดับต่าง ๆ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มเกษตรอินทรีย์ ที่มีความพร้อมเป็นผู้นำต้นแบบในการดำเนินการเพื่อให้มีอาหารปลอดภัย ได้มาตรฐาน การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ให้ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน โดยเน้นการเทียบเคียง มาตรฐานและระบบการตรวจสอบรับรองที่เท่าเทียมในระดับสากล และดำเนินการควบคู่กับการทำสัญญาการผลิต โดยรัฐอำนวยความสะดวกและกำกับดูแลให้เกิดความเป็นธรรมของคู่สัญญา การขยายตลาดต่างประเทศ และจัดหาข้อมูลการตลาด รวมทั้งการสร้างช่องทางจำหน่ายและ เพิ่มพื้นที่ตลาดสินค้าเกษตรอินทรีย์ เพื่อรองรับผลผลิตและผลิตภัณฑ์เกษตรอินทรีย์ รวมถึง การสร้างตราสินค้าเกษตรอินทรีย์ไทยให้เป็นที่ยอมรับ (คณะกรรมการพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ, 2560)

โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ จึงได้ดำเนินโครงการเพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมให้เกษตรกรอยู่ดีกินดีและมีฐานะที่ดีขึ้น คือ อีกหนึ่งนโยบายที่รัฐบาล ต้องการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ด้วยนโยบายที่หลากหลายและมาตรการต่าง ๆ ทำให้เกิดความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนหนึ่งนั้น คือ การพัฒนาคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เกิดการยอมรับจากผู้บริโภคมากขึ้น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงเป็นที่มาของการวางแผนยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2564 หรือการส่งเสริมสินค้าเกษตรให้เป็น

สินค้าปลอดสารพิษ ดำเนินการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตที่ต้องพึ่งพาการใช้ปุ๋ยเคมีและสารเคมีกำจัดศัตรูพืช โดยใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ให้เกิดมูลค่าและประโยชน์สูงสุดในการสร้างสินค้าการเกษตร (คณะกรรมการพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ, 2560) ซึ่งคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยได้รับงบประมาณในการดำเนินโครงการ ในปี พ.ศ.2562 มีเกษตรกรรุ่นใหม่ที่จะเข้าร่วมโครงการ จำนวน 2 รุ่น ๆ ละ 30 คน รวมเป็นจำนวน 60 คน ซึ่งในการอบรมเพื่อเป็นการสร้างและพัฒนานวัตกรรม และองค์ความรู้ในด้านเกษตรอินทรีย์ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กิจกรรมการฝึกอบรมภาคทฤษฎี เป็นเวลา 2 เดือน โดยให้การถ่ายทอดโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละศาสตร์วิชาทางด้านการเกษตรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เช่น ด้านธุรกิจการเกษตร จิตวิญญาณ เกษตรอินทรีย์ การปลูกพืชอินทรีย์ ปศุสัตว์อินทรีย์ ประมงอินทรีย์ เป็นต้น มีการพาไปศึกษาดูงานกลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่และกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจร ในช่วงอบรมภาคทฤษฎีจะมีการฝึกปฏิบัติ การเพาะปลูกพื้นที่แปลงทดลอง การเพาะกล้า การย้ายกล้าลงแปลง การขึ้นแปลง การผสมปุ๋ยหมัก ปุ๋ยโปกาอิ ปุ๋ยหมักไม่กลับกอง มีการเลี้ยงไก่ลั่นลา ผสมอาหารไก่ และการเก็บไข่ไก่ การเพาะเห็ดนางฟ้าในโรงเพาะ ซึ่งผู้อบรมจะเรียนรู้และวางแผนการสร้างเล้าไก่และโรงเพาะเห็ด โดยวัตถุประสงค์ของการฝึกทดลองปฏิบัติ นั้น เพื่อให้ผู้อบรมได้เรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติ ผลผลิตที่ได้จากการทดลองปฏิบัติ หลักๆ จะให้ผู้อบรมนำไปเป็นวัตถุดิบในการประกอบอาหาร และผลผลิตที่เหลือบางส่วนจะให้ผู้อบรมนำไปแปรรูป หลังจากจบการฝึกอบรมภาคทฤษฎีแล้วจะมีการให้ผู้อบรมนำเสนอแผนธุรกิจของตนเองเพื่อวางแผนหลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้ว โดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำแนะนำ ส่วนกิจกรรมการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เป็นเวลา 2 เดือน เป็นการให้ผู้อบรมวางแผนการผลิตทางการเกษตร การวางแผนพื้นที่ในการออกแบบพื้นที่ปลูกผัก ชนิดของผักตามที่ได้รับจากโครงการ ตามพื้นที่ที่กำหนด การปฏิบัติปลูกพืชในแปลงทดลอง การขึ้นแปลง การปลูกผัก การรดน้ำตามช่วงเวลา การคลุมแปลง การเลี้ยงไก่ลั่นลา การเพาะเห็ด การแปรรูปจากวัตถุดิบที่ปลูก และจำหน่าย ตามสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ตลาดเกษตรอินทรีย์แม่โจ้ กาดน้อยคณะกรรมการธุรกิจ และตลาดภายนอก เช่น ตลาดนัดวัดหนองอุโบสถ ตลาดสดแม่โจ้ ซึ่งเป็นการฝึกกระบวนการขาย และมีการประเมินการตรวจแปลงโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมิน โดยให้เกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความความสนใจในการทำเกษตร ได้เข้ามาเรียนรู้การเกษตรในรูปแบบของเกษตรอินทรีย์ เนื่องจากว่าเกษตรกรรุ่นใหม่ยังขาดองค์ความรู้ในด้านทฤษฎีเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการทำเกษตรที่ใช้สารเคมี ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพ การเจ็บป่วยจากการใช้สารเคมีในการเพาะปลูก ทำให้มีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการรักษาพยาบาล ส่งผลต่อรายได้ ก่อให้เกิดหนี้สินจากการกู้เงินเพื่อนำมาใช้จ่ายในครัวเรือน รวมไปถึงค่าใช้จ่ายจากการใช้ยาฆ่าแมลงที่มีต้นทุนสูง แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ อันเนื่องมาจากการขายผ่านพ่อค้าคนกลาง มีการกดราคาในราคาที่ต่ำกว่าการขายทั่วไป รวมไปถึงปัญหาที่ดินเสื่อมโทรมจากการใช้สารเคมีที่มากเกินไป ผลผลิตที่ออกมาปริมาณน้อยลง เป็นปัญหาหลัก ๆ ของเกษตรกรที่เข้าร่วม

อบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กองแผนงาน, 2552)

จากการดำเนินโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ที่ผ่านมา ในปี 2562 พบว่า ผู้อบรมที่จบการฝึกอบรมในโครงการ ส่วนใหญ่ที่ได้มีการติดต่อประสานไปสอบถามความเคลื่อนไหวของการประกอบอาชีพทางการเกษตร ไม่สามารถที่จะใช้ประโยชน์จากการฝึกอบรมได้เท่าที่ควร และบางส่วนไปประกอบอาชีพอื่น เนื่องด้วยเหตุผลหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ความเข้าใจในการฝึกอบรม บางองค์ความรู้เป็นความรู้ที่เป็นเรื่องเดียวกันแต่มีวิทยากรหลากหลายที่ถ่ายทอดความรู้ที่แตกต่างกันออกไป อาจจะทำให้ผู้อบรมเกิดความสับสนในการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับพื้นที่ของตน รวมไปถึงความต้องการองค์ความรู้ที่หลากหลายตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ ความสามารถในการทำการเกษตร เรื่องรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน ความไม่พร้อมของพื้นที่ในการทำการเกษตร การจัดการผลผลิตเพื่อส่งจำหน่าย ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการในการใช้ประโยชน์ได้จริง ตามบริบทของพื้นที่ สามารถที่จะสานต่ออาชีพเกษตรกรอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบต่อไปได้

### คำถามการวิจัย

1. ศึกษาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ เป็นอย่างไร
3. จะพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**มหาวิทยาลัยแม่โจ้** หมายถึง องค์การที่ดำเนินการจัดทำโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่

**โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่** หมายถึง การดำเนินการจัดฝึกอบรมเผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่เกษตรกรผู้สนใจในการทำเกษตรอินทรีย์โดยมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์วิชาด้านการเกษตรเป็นผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เน้นการสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ให้ทำเกษตรในรูปแบบเกษตรอินทรีย์ โดยใช้ทรัพยากรจากธรรมชาติเป็นหลัก และพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพึ่งพาตนเองได้ และสามารถที่จะพัฒนาไปเป็นผู้นำทางเกษตรอินทรีย์ให้แก่ชุมชนและสังคมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

**ผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่** หมายถึง ผู้นำเกษตรกรที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรภาคการเกษตรของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้กับพื้นที่ของตนเองและสามารถที่จะถ่ายทอดให้กับผู้อื่น และเป็นต้นแบบของชุมชนได้

**เกษตรอินทรีย์** หมายถึง การทำการเกษตรโดยไม่ใช้สารเคมี โดยใช้หลักและทรัพยากรจากธรรมชาติ โดยไม่มีสิ่งปนเปื้อนจากตกค้าง ในดิน น้ำ อากาศ สร้างความสมบูรณ์และเกิดความสมดุลแก่ระบบนิเวศน์ทางธรรมชาติ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9
2. ความเป็นมาและการดำเนินงานโครงการ
3. แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม
4. แนวคิดเกี่ยวกับเกษตรกรอินทรีย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

**หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช  
มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร  
รัชกาลที่ 9**

หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตรพระราชทานความช่วยเหลือเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขของพสกนิกรบังเกิดโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริหลายพันโครงการทั่วประเทศ เริ่มจากการเสด็จพระราชดำเนินไปทอดพระเนตรปัญหาของราษฎรด้วยพระองค์เอง จึงทรงทราบถึงมูลเหตุแห่งปัญหาอย่างถ่องแท้ จากนั้นจึงมีพระบรมราชวินิจฉัยพระราชทานแก่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับไปดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นโครงการด้านเกษตรกรรม การแพทย์และสาธารณสุข การคมนาคม หรือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการทรงงานอันประเสริฐ ผู้วิจัยจะขอน้อมนำมาเขียนเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 1. ซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน

ทรงมีพระราชดำรัส เรื่อง ความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดมา เพราะเห็นว่าหากคนไทยทุกคนได้ร่วมมือกันช่วยชาติ พัฒนาชาติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกันแล้ว ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าอย่างมาก ดังพระราชดำรัส ความตอนหนึ่งว่า

“...คนที่ไม่มีความสุจริต คนที่ไม่มีความมั่นคง ชอบแต่ makkelijk ไม่มีวันจะสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนรวมที่สำคัญอันใดได้ ผู้ที่มีความสุจริตและความมุ่งมั่นเท่านั้น จึงจะทำงานสำคัญยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณเป็นประโยชน์แท้จริงสำเร็จ...”

## 2. อ่อนน้อม ถ่อมตน

การอ่อนน้อม ถ่อมตน เป็นคุณสมบัติที่ทุกคนพึงมีพึงปฏิบัติให้เป็นปกติวิสัยซึ่งทำให้สังคมมีความสมานสมานฉันท์ ทรงปฏิบัติให้เห็นมาโดยตลอด ทรงอ่อนน้อมมาก เวลาที่เสด็จฯ ไปเยี่ยมราษฎร ทรงโน้มพระวรกายไปหาประชาชน คุณเข้าหน้าประชาชน ถามทุกข์สุข ปรีกษาหารือเป็นชั่วโมง ๆ ประชาชนนั่งพับเพียบ พระองค์ท่านก็ทรงทรุดพระวรกายนั่งพับเพียบบนพื้นเดียวกัน

## 3. ความเพียร

ความเพียรเป็นคุณสมบัติที่จะทำให้ทำงานสำเร็จ ต้องมีความมุ่งมั่น โดยเฉพาะการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทรงปฏิบัติให้เห็นโดยทรงเรือใบจากวังไกลกังวลข้ามอ่าวไทยขึ้นฝั่งที่สัตหีบ ทรงใช้เวลาเดินทาง 17 ชั่วโมงบนเรือขนาดยาวเพียง 13 ฟุต ลำเรือแคบ ๆ ทรงแสดงให้เห็นถึงการใช้เวลาเดินทางให้สำเร็จ นอกจากนี้ยังทรงแสดงเรื่องความเพียรผ่านทางพระราชนิพนธ์พระมหาชนกซึ่งพระราชนิพนธ์นี้ที่พระองค์ทรงใช้เวลาค่อนข้างนาน ในการคิดประดิษฐ์ ทำให้เข้าใจง่าย และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมปัจจุบัน อีกทั้งภาพประกอบและคติธรรมต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้หนังสือเล่มนี้มีความศักดิ์สิทธิ์ที่หากคนไทยน้อมรับมาศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติตามรอยพระมหาชนกษัตริย์ผู้เพียรพยายาม แม้จะไม่เห็นฝั่ง ก็ยังว่ายน้ำต่อไป เพราะถ้าไม่เพียรว่ายน้ำก็จะตกเป็นอาหารปู ปลา จมน้ำตายก่อนถึงฝั่ง

## 4. รู้ รัก สามัคคี

“รู้ รัก สามัคคี” เป็นพระราชดำรัส ที่มีค่าและมีความหมายลึกซึ้ง พร้อมทั้งสามารถปรับใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย

รู้ : การที่เราจะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัยทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา

สามัคคี : การที่จะลงมือปฏิบัตินั้น ควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กร เป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุกลงไปได้ด้วยดี

## 5. ทำเรื่อย ๆ ทำแบบสังขทาน

ปัญหาต่าง ๆ ของประเทศชาติเกิดขึ้นอย่างไม่รู้จบ จำเป็นต้องทุ่มเทกำลังความสามารถเข้าไปแก้ไข จะหยุดการทำงานไม่ได้ จึงต้องทำเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดงานช่วยเหลือประชาชนได้ โดยพระองค์ทรงงานมาตลอด 70 ปี

“หลักสังขทาน” มีความหมายคือ “ให้เพื่อให้” เป็นการให้โดยไม่เลือก ไม่หวังผลตอบแทน และไม่เลือกปฏิบัติ การทำงานช่วยเหลือประชาชนจะไม่ทรงเลือก ไม่กำหนดว่าเป็นใคร มีเชื้อชาติ ศาสนาใด จึงเป็นการทำลักษณะคล้ายสังขทานที่ให้โดยไม่ต้องระบุผู้รับ ดังพระราชดำรัสครั้งหนึ่ง ความว่า

“...การเป็นพระเจ้าแผ่นดินนั้น เป็นตลอด 24 ชั่วโมง พระองค์ทรงอยู่บนยอดประมิต ของสังคัม แต่ประมิตในประเทศไทย เป็นประมิตหัวกลับ”

## 6. มีความสุขในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น

ความสุขเป็นเรื่องของการทำประโยชน์ให้เกิดขึ้น ซึ่งความสุขที่แท้จริงคือ การทำประโยชน์ให้ผู้อื่น มิใช่ทำให้ตนเองเพียงเท่านั้น ต้องสร้างประโยชน์กับคนอื่น เมื่อคนอื่นมีความสุขแล้วเราก็มีความสุขด้วย โดยความสุขของผู้อื่น คือความสุขส่วนรวมนั่นเอง เราต้องยึดประโยชน์ส่วนรวมมาก่อน ประโยชน์ส่วนตน ดังมีพระราชดำรัสครั้งหนึ่งความว่า

“...ขอปวงใจนะที่มาช่วยฉันทำงาน ฉันขอบอกก่อนนะ ช่วยฉันทำงาน ไม่มีอะไรจะให้ นอกจากมีความสุขร่วมกัน ในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น...”

## 7. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างผู้รู้จริง

การที่จะพระราชทานโครงการใดโครงการหนึ่งจะทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบ ทั้งข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร และแผนที่ ตลอดจนสอบถามจากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และราษฎรในพื้นที่ให้ได้รายละเอียดที่ถูกต้อง รวมทั้งศึกษาตรวจสอบและทอดพระเนตรในพื้นที่จริง เพื่อที่จะพระราชทานความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องรวดเร็วตรงตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

## 8. ระเบิดจากข้างใน

ทรงมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน ดังพระราชดำรัสว่า “ระเบิดจากข้างใน” หมายความว่า ต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนาให้มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาเสียก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก มิใช่การนำเอาความเจริญหรือบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชนที่ยังไม่ทันได้มีโอกาสเตรียมตัว หรือตั้งตัว อย่าให้โดยที่ผู้รับยังไม่พร้อมที่จะใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่

## 9. ทำตามลำดับขั้น

ในการทรงงานพระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งจำเป็นที่สุดของประชาชนก่อน ได้แก่ สาธารณสุข เมื่อมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำประโยชน์ด้านอื่น ๆ ต่อไปได้ จากนั้นจะเป็นเรื่องสาธารณสุขูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ อาทิ ถนน แหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการให้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เรียบง่าย เน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังพระบรมราโชวาทความตอนหนึ่งว่า ในการทรงงานพระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งจำเป็นที่สุดของประชาชนก่อน ได้แก่ สาธารณสุข เมื่อมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำประโยชน์ด้านอื่น ๆ ต่อไปได้ จากนั้นจะเป็นเรื่องสาธารณสุขูปโภคขั้นพื้นฐานและสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ อาทิ ถนน แหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนโดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการให้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เรียบง่าย เน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังพระบรมราโชวาทความตอนหนึ่งว่า

“...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้นต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมี พอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการ และใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควร และปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไปโดย หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกเศรษฐกิจขั้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศหลายประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในเวลานี้...”

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ หอประชุม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันพฤหัสบดี ที่ 18 กรกฎาคม 2517

## 10. ภูมิสังคม

การพัฒนาใด ๆ ต้องคำนึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอของคน ตลอดจนประเพณีวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน และใช้หลักในการปรับตัวให้อยู่กับธรรมชาติให้ได้ ดังพระราชดำรัส ความตอนหนึ่งว่า

“...การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ในสังคมวิทยา คือ นิสัยใจคอของคนเราจะไปบังคับให้คนอื่นคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำ เราเข้าไปไปช่วยโดยที่จะคิดให้เขาเข้ากับเราไม่ได้แต่ถ้าเราเข้าไปแล้วเราเข้าไปดูว่าเค้าต้องการอะไรจริง ๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจหลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง...”

## 11. องค์กรวม

ในการที่จะพระราชทานพระราชดำริเกี่ยวกับโครงการหนึ่งนั้น จะทรงมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยง อย่างครบวงจร ทรงเรียกรวมนี้อาชีพว่า องค์กรวม (Holistic) หมายถึง การมองเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นแบบบูรณาการ และกำหนดแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยง โดยพิจารณาครบทุกด้านของปัญหา พร้อมแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยงกันเป็นระบบ เช่น กรณีของ “ทฤษฎีใหม่” มี 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 คือ การมองในเรื่องของการบริหารจัดการที่ดินตั้งแต่การถือครองที่ดินของประชากรไทยโดยเฉลี่ยที่ดินประมาณ 10-15 ไร่ และแหล่งน้ำอันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบอาชีพ และเป็นเรื่องพื้นฐานของเกษตรกรในการพึ่งตนเอง คือ พออยู่ พอกินก่อน

ชั้นที่ 2 คือ การให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่ม หรือสหกรณ์เพื่อการจัดการและการตลาดสำหรับผลผลิตที่เหลือกินเหลือใช้

ชั้นที่ 3 คือ การรวมกลุ่ม รวมพลังชุมชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อพร้อมที่จะออกไปสู่ธุรกิจชุมชนต่อไป

## 12. ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด

ในเรื่องของความประหยัดนี้ ประชาชนชาวไทยทราบกันดีว่าเรื่องส่วนพระองค์ทรงประหยัดมากดังที่เราเคยเห็นว่า หลอดยาสีพระทนต์นั้นทรงใช้อย่างคุ้มค่าอย่างไร หรือฉลองพระองค์แต่ละองค์ทรงใช้อยู่เป็นเวลานาน

ขณะเดียวกันการพัฒนาและช่วยเหลือราษฎรทรงใช้หลักในการแก้ไขปัญหาด้วยความเรียบง่ายและประหยัด ราษฎรสามารถทำได้เอง หาได้ในท้องถิ่นและประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้น ๆ มาแก้ไขปัญหาโดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ไม่ยุ่งยากนัก ทรงให้ใช้หลัก Cost

Effectiveness (คุ้มค่า) ไม่ใช่ Cost Benefit (คุ้มทุน) เสมอไป ซึ่งหมายถึงปัญหาของมนุษย์คิดเป็นราคาไม่ได้ อย่ายไปเน้นกำไร หากแต่เราต้องจัดการให้ความทุกข์ของเขาหมดไปให้ได้ และเน้นความยั่งยืนและประโยชน์สุข

### 13. ขาดทุนคือกำไร

การพัฒนาเพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนนั้น อย่ายไปนึกหวังกำไรหรือผลตอบแทนแต่อย่างเดียว ทำอะไรต้องลงทุนลงแรงและปัจจัยบางอย่างเสียก่อนเพื่อสร้างผลกำไรในอนาคต คือ ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...ถ้าหากว่าอยากให้ประชาชนอยู่ดีกินดี รัฐจะต้องลงทุน ต้องสร้างโครงการซึ่งต้องใช้เงินจำนวนเป็นร้อยเป็นพันเป็นหมื่นล้าน ถ้าทำไปก็เป็น “loss” เป็นการเสีย เป็นการขาดทุนเป็นการจ่ายคือรัฐบาลต้องตั้งงบประมาณรายจ่าย ซึ่งมาจากเงินของประชาชน. แต่ว่าถ้าโครงการดี ในไม่ช้าประชาชนก็ จะได้ผล ราษฎรจะอยู่ดี จะได้กำไร กินดีขึ้น จะได้ประโยชน์ไป ส่วนรัฐบาลไม่ได้อะไร. แต่ข้อนี้ถ้าดูให้ดี ๆ จะเห็นว่าถ้าราษฎรอยู่ดีกินดี มีรายได้ รัฐบาลก็จะเก็บภาษีได้สะดวก ไม่มีการหนีภาษี เพราะเมื่อมีรายได้ดีขึ้น เขาก็สามารถเสียภาษีได้มากขึ้น...”

พระราชดำรัสพระราชทานแก่คณะบุคคลต่าง ๆ ที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย วันพุธ ที่ 4 ธันวาคม 2534

### 14. ปลูกป่าในใจคน

ป่าไม้เป็นปัจจัยสำคัญของชีวิตมนุษย์ หากไม่มีการปลูกจิตสำนึกในการรักษาป่าไม้ให้กับทุกคนแล้ว จะทำให้การดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นไปด้วยความยากลำบาก เจ้าหน้าที่ของรัฐดูแลรักษาป่าไม้ด้วยหน้าที่พึงกระทำ แต่ชาวบ้านจะสามารถดูแลและหวงแหนป่าไม้ด้วยจิตสำนึกเพื่อรักษาปัจจัยแห่งชีวิตของตนเอง ทรงมีพระราชดำรัสว่า ควรจะมีป่าไม้หมู่บ้านเสียที ป่าจะได้กลับมา หมายถึงชาวบ้านลุกขึ้นดูแลและฟื้นฟูทรัพยากรป่าด้วยตนเอง ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...เจ้าหน้าที่ป่าไม้ควรจะปลูกต้นไม้ ลงในใจคนเสียก่อน แล้วคนเหล่านั้นก็จะพากันปลูกต้นไม้ลงบนแผ่นดินและรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง...”

พระราชดำรัสพระราชทานแก่เจ้าหน้าที่ป่าไม้ ณ หน่วยจัดการต้นน้ำห้วยจ้อ อำเภอมะเข่ จังหวัดเชียงใหม่ วันเสาร์ ที่ 31 มกราคม 2519

## 15. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

ทรงเข้าใจถึงธรรมชาติและต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับธรรมชาติ ทรงมองเห็นถึงปัญหาของธรรมชาติได้อย่างละเอียด หากเราต้องการแก้ไขปัญหาระบบธรรมชาติ จึงจำเป็นต้องใช้ธรรมชาติเข้ามาช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นการบำบัดน้ำเสีย ด้วยการใช้น้ำดีไล่น้ำเสีย โดยอาศัยหลักแรงโน้มถ่วงตามธรรมชาติ (Gravity Flow) หรือการใช้น้ำที่กรองน้ำเสีย การแก้ไขปัญหาป่าเสื่อมโทรม ด้วยพระราชดำริ ปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก ปล่อยให้ธรรมชาติช่วยฟื้นฟูธรรมชาติ รวมถึง การกำจัดขยะด้วยการหมักเพื่อให้จุลินทรีย์ที่มีอยู่ในธรรมชาติย่อยสลาย ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...แต่ 3,000 ไร่ นั้นมันอยู่สูง จะนำน้ำโสโครกจากที่นี่ไปที่โน้น ต้องสูบไปไม่ไหว แต่ว่าจะทำเป็นบึงใหญ่ที่จะเก็บน้ำได้สำหรับเวลาหน้า น้ำมีน้ำเก็บเอาไว้ หน้าแล้งปล่อยลงมา ส่วนหนึ่งอาจปล่อยลงมาสำหรับล้างกรุงเทพฯ ได้เจ็องน้ำโสโครกในคลองต่าง ๆ ...”

พระราชดำรัส เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2532

“...สิ่งโสโครกจากบ้านเรือนที่ให้เทศบาลสูบไป มักนำไปปล่อยลงคลอง ลงแม่น้ำ ถ้าหาที่แห่งหนึ่งนอกเมือง ทำถังหมักสิ่งโสโครกไว้ 10 วัน สิ่งที่เป็นสิ่งโสโครกก็หายโสโครก เชื้อโรคอะไรก็หมดไป ถ้าให้ดีเอาไว้ 28 วัน ให้มัน จริง ๆ จัง ๆ พวกเชื้อที่ร้ายแรงที่ยังมีก็หมด แต่กลิ่นก็หายหมด เสร็จแล้วเอามาตากใช้ประโยชน์ได้ ทั้งส่วนที่เป็นของแข็งและส่วน ที่เป็นน้ำ เป็นปุ๋ยที่ไม่เหมือนเทศบาลต่าง ๆ ที่มีปัญหานี้ก็ต้องพยายามพิจารณาว่าจะทำอะไรต่อไป...”

พระราชดำรัสเสด็จออกมหาสมาคมเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา  
วันอังคาร ที่ 4 ธันวาคม 2544

## 16. ธรรมปราบอธรรม

ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติ และกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการแนวปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหาและเปลี่ยนแปลงสถานะที่ไม่ปกติให้เข้าสู่ปกติ ทรงคิดค้นวิธีบำบัดน้ำเสียโดยใช้ผักตบชวาดูดซึมสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ และเป็นที่มาของ “ธรรมปราบอธรรม” ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...เห็นไหมว่าน้ำเน่ามันก็เป็นอธรรม ผักตบชวาที่เราไม่ต้องการมันก็เป็นอธรรมเหมือนกัน...ฉันจะเอาธรรมสู้กับอธรรม ให้ออกมาเป็นธรรมะให้ได้...”



## 17. ประโยชน์ส่วนรวม

ทรงเห็นว่าการทำงานทุกอย่างของเรานั้นมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทุก ๆ ประการให้บริสุทธิ์ บริบูรณ์ โดยเต็มกำลังสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติพระราชกรณียกิจและการพระราชทานพระราชดำริในการพัฒนาและช่วยเหลือพสกนิกรทรงระลึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...ใครต่อใครก็บอกว่าขอให้เสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม อันนี้ฟังจนเบื่อ อาจจจะรำคาญด้วยซ้ำว่า ใครต่อใครมาก็บอกว่าขอให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม อาจมานึกในใจว่า ให้ ๆ อยู่เรื่อยแล้วส่วนตัวจะได้อะไร ขอให้คิดว่าคนที่ให้เพื่อส่วนรวมนั้นมีได้ให้ส่วนรวมแต่อย่างเดียว เป็นการให้เพื่อตัวเองสามารถที่จะมีส่วนรวมที่จะอาศัยได้...”

พระบรมราชาโชวาทพระราชทานแก่ นิสิต นักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น

ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วันจันทร์ ที่ 20 ธันวาคม 2514

“...บ้านเมืองของเราเป็นปึกแผ่นมั่นคง และร่มเย็นเป็นสุขสืบมาช้านานเพราะเรามีความยึดมั่นในชาติ และต่างบำเพ็ญกรณียกิจตามหน้าที่ ให้สอดคล้องเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชาติ. คนไทยทุกคน จึงควรจะได้ตระหนักในข้อนี้ให้มาก แล้วตั้งใจประพฤติตัวปฏิบัติงาน ให้สมแก่ฐานะและหน้าที่ เพื่อให้สำเร็จประโยชน์ส่วนรวม คือความมั่นคงปลอดภัยของชาติบ้านเมืองไทย...”

พระราชดำรัสในการเสด็จออกมหาสมาคมในงานพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา

ณ ท้องพระโรง ศาลาราชประชาสมาคม วังไกลกังวล วันพฤหัสบดี ที่ 5 ธันวาคม 2556

## 18. การพึ่งตนเอง

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ในเบื้องต้นเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้ประชาชนมีความแข็งแรงพอที่จะดำรงชีวิตได้ และขั้นต่อไปคือ การพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อม สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลักคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ การวางเส้นทางชีวิตของตนเองให้เรียบง่าย ธรรมดา และเดินสายกลางด้วยปัญญาพร้อมคุณธรรมในจิตใจ เพื่อนำชีวิตไปสู่ความสมดุลของทรัพยากร ให้มีความมั่นคง และเกิดความยั่งยืนในที่สุด เปรียบเสมือนเป็นการวางรากฐานของอาคารให้แข็งแรง ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพและตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ ก่อนอื่นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดเพราะผู้มีอาชีพ และฐานะเพียงพอที่จะพึ่งพาตนเองได้ ย่อมสามารถสร้างความเจริญในระดับสูงขึ้นไป...”

พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันศุกร์ ที่ 19 กรกฎาคม 2517

## 19. เศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักความคิดที่จะดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำชีวิตไปสู่ความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน เสมือนเป็นการวางฐานรากของตัวอาคาร ดังปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้พระราชทานไว้ ดังนี้

“...เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวหน้าต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผน และการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตและให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี...”

## 20. เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา

เข้าใจ : ทำอะไรต้องเข้าใจปัญหา เข้าใจหนทางแก้ไข เข้าใจกระบวนการจัดการ และปรับความเข้าใจระหว่างผู้ให้ ผู้รับเสียก่อน ให้เข้าใจซึ่งกันและกัน

เข้าถึง : เมื่อเข้าใจระหว่างกันทุกประการครบถ้วนแล้ว ต้องเข้าถึงการกระทำ สร้างความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง เข้าถึงเครื่องมือเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ และความสามัคคีร่วมใจร่วมใจของผู้ปฏิบัติ ร่วมมือร่วมไม้กันทำงาน

พัฒนา : เมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันแล้ว เข้าถึงกันแล้ว การพัฒนาก็จะดำเนินการไปอย่าง ยั่งยืน ไม่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง หากแต่นำไปสู่ ความสมดุล มั่นคง และยั่งยืน

## 21. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก คิด Macro เริ่ม Micro

ทรงมองปัญหาในภาพรวม (Macro) ก่อนเสมอ แต่การแก้ไขปัญหของพระองค์จะเริ่มจาก จุดเล็ก ๆ (Micro) คือ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่คนมักจะมีมองข้าม ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่ง ว่า

“...ถ้าปวดหัวก็คิดอะไรไม่ออกเป็นอย่างนั้นต้องแก้ไขการปวดหัวนี้ก่อน...มัน ไม่ได้เป็นการแก้อาการจริงแต่ต้องแก้ปวดหัวก่อน เพื่อที่จะให้อยู่ในสภาพที่คิดได้... แบบ (Macro) นี้ เขาจะทำแบบรีอทั้งหมด ฉันไม่เห็นด้วย...อย่างบ้านคนอยู่ เรอบอก บ้านนี้มันผุดตรงนั้น ผุดตรงนี้ ไม่คุ้มที่จะซ่อม ...เอาตกลงรีอบ้านนี้ ระเบิดเลย เราจะไป อยู่ที่ไหน ไม่มีที่อยู่ ...วิธีทำต้องค่อย ๆ ทำ จะไประเบิดหมดไม่ได้...”

## 22. ไม่ติดตำรา ทำให้ง่าย

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริมีลักษณะของการพัฒนาที่อนุโลม และรวมชอมกับสภาพ ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน คือ “ไม่ติดตำรา” ไม่ผูกมัดติดกับ วิชาการและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริงของคนไทย เพราะสภาพ ปัญหาไม่เหมือนกัน หากใช้ปัญญาไตร่ตรองให้รอบคอบ ครบถ้วนจะพบวิธีการพัฒนาใหม่ๆ ในการ แก้ไขปัญหาของประชาชน

ทรงโปรดที่จะทำสิ่งที่ยากให้กลายเป็นสิ่งที่ง่าย ทำสิ่งที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่าย อันเป็น การแก้ปัญหาด้วยการใช้กฎแห่งธรรมชาติเป็นแนวทางนั่นเอง แต่การทำสิ่งที่ยาก ให้กลายเป็นง่ายนั้น เป็นของยาก ฉะนั้นคำว่า “ทำให้ง่าย” หรือ “Simplicity” จึงเป็นหลักคิดสำคัญที่สุดของการพัฒนา ประเทศ ในรูปแบบของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

## 23. การมีส่วนร่วม

ในการทรงงานพระองค์ทรงเปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ทั้งประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มา ร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือที่เรียกประชาพิจารณ์เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยให้อาชาวบ้านเป็นครู ดังพระราชดำรัส ความตอนหนึ่งว่า

“...สำคัญที่สุดจะต้องหัดทำให้กว้างขวาง หนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็น แม้กระทั่ง ความวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างฉลาด นั้นแท้จริง คือ การระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลาย มาอำนวยความสะดวกปฏิบัติการงานให้ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง...”

## 24. พออยู่พอกิน

ให้ประชาชนสามารถอยู่อย่าง “พออยู่พอกิน” ให้ได้เสียก่อน แล้วจึงขยับขยายให้มีขีดสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไป

การดำเนินชีวิตให้พออยู่พอกินนั้น ต้องมีทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ต้องอาศัยความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ หากขาดแคลนจะทำให้ไม่เพียงพอ อดอยาก ไม่นั่นคงในชีวิต จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นทุกวันแต่ทรัพยากรลดลงทุกที ภาวะขาดแคลนย่อมเกิดขึ้น ทรงแก้ไขปัญหาคือทุกด้านเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติทรงฟื้นฟูและรักษาความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติที่เสียไปเพื่อสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น เพราะเป็นพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์

“...คนอื่นจะว่าอย่างไรก็ช่างเขา จะว่าเมืองไทยล้ำสมัย ว่าเมืองไทยเชยว่าเมืองไทยไม่มีสิ่งที่สมัยใหม่ แต่เราอยู่พอมีพอกิน และขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยพออยู่พอกิน มีความสงบ และทำงานตั้งจิตอธิษฐาน ตั้งปณิธาน ในทางที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพออยู่พอกิน ไม่ใช่จะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่เรามีความพออยู่พอกิน มีความสงบ เปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ถ้าเรารักษาความพออยู่พอกินนี้ได้ เราก็จะยอดยิ่งยวด...ที่สุดก็คือประโยชน์ร่วมกัน คือ ความพอมีพอกิน พออยู่ปลอดภัยของประเทศชาติ...”

พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ณ ศาลาดุสิดาลัย

วันพุธ ที่ 4 ธันวาคม 2517

## 25. บริการรวมที่จุดเดียว

การบริการรวมที่จุดเดียวสำหรับเกษตรกรเป็นรูปแบบการบริการแบบเบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Services ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในระบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนที่จะมาขอใช้บริการ จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยทรงให้ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริเป็นต้นแบบในการบริการรวมที่จุดเดียว ซึ่งมีหน่วยงานราชการต่าง ๆ มาร่วมดำเนินการและให้บริการประชาชน ณ ที่แห่งเดียว ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...กรม กองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประชาชนทุกด้าน ได้สามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประองตองกัน ประสานกันตามธรรมดาแต่ละฝ่ายต้องมีศุนย์ ของตน แต่ว่าอาจจะมิงานถือว่่าเป็นศุนย์ของตัวเองคนอื่นไม่เกี่ยวข้องและศุนย์ศึษา การพัฒนาเป็นศุนย์ที่รวบรวมกำลังทั้งหมดของเจ้าหน้าที่ทุกกรม กอง ทั้งในด้าน เกษตรหรือในด้านสังคม ทั้งในด้านหางาน การส่งเสริมการศึกษามาอยู่ด้วยกัน ก็ หมายความว่าประชาชน ซึ่งจะต้องใช้วิชาการทั้งหลายก็สามารถที่จะมาดูส่วน เจ้าหน้าที่จะให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชนก็มาอยู่พร้อมกันในที่เดียวกัน เหมือนกัน ซึ่งเป็นสองด้าน ก็หมายถึงว่า ที่สำคัญปลายทางคือประชาชน จะได้รับประโยชน์และ ต้นทางของผู้เป็นเจ้าหน้าที่จะให้ประโยชน์...”

พระราชดำรัส เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2562

## 26. ร่าเรึง รื่นเรึง คึกคัก ครึกครื้น กระฉับกระเฉง มีพลัง เป็นปัจจัยของการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ

การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องอาศัยจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ ต้องสร้างบรรยากาศ อบอุ่นให้มีความสุข ไม่เครียด ทรงมีพระราชดำรัสว่า ทำงานต้องสนุกกับงานมิฉะนั้นเราจะเบื่อและ หยุดทำงานในระยะต่อมา ดังนั้นปัจจัยของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ร่าเรึง รื่นเรึง คึกคัก ครึกครื้น

ร่าเรึง รื่นเรึง เวลาทำงานตัวเราเองก็ต้องร่าเรึง และระหว่างทำงานก็ต้องสร้างบรรยากาศให้ ผู้เข้าร่วมในการทำงานมีความรื่นเรึง

คึกคัก ครึกครื้น คือ ตัวเองต้องคึกคักกระฉับกระเฉงมีพลังเสียก่อน และต้องสร้างบรรยากาศ ในการทำงานให้ครึกครื้นสนุกสนาน (พระบรมราโชวาทพระราชทานในงานประชุมสโมสรไลออนส์ สากล ประจำปี 2513)

## 27. ชัยชนะของการพัฒนา

ชัยชนะของการแก้ไขปัญหาคือชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เป็นเหมือนการเข้าสู่สงครามที่ไม่ได้ใช้อาวุธในการแก้ไขปัญหา แต่ใช้การพัฒนาเป็น เครื่องมือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และ ทุกครั้งที่สามารถแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ จึงถือเป็นการได้รับชัยชนะ โดยการพัฒนา

พระแสงขรรค์ชัยศรี หมายถึง จะทรงนำทัพเอง ธงกระบี่ธูช หมายถึง ทรงปรารถนาอยาก จะให้ทุกคนติดตามและช่วยรบอยู่ในกองทัพของพระองค์ด้วย พระมหาสังข์ หมายถึง เพื่อให้เกิดความ ร่ารวย งอกงาม เจริญก้าวหน้า ดอกบัว หมายถึง ความบริสุทธิ์ ความสงบ มีคุณธรรม พัฒนา

การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องอาศัยจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ ต้องสร้างบรรยากาศรอบตัวให้มีความสุข ไม่เครียด ทรงมีพระราชดำรัสว่า ทำงานต้องสนุกกับงานมิฉะนั้นเราจะเบื่อและหยุดทำงาน ในระยะต่อมา ดังนั้นปัจจัยของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ไร่ เรือง รื่น เรือง คึกคัก (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.), ม.ป.ป)

### ความเป็นมาและการดำเนินงานโครงการ

โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ดำเนินโครงการในปี 2560 ซึ่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรผู้นำเกษตรกรรุ่นใหม่กับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ที่มีความรู้และทักษะในการทำเกษตรอินทรีย์โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อเตรียมความพร้อมเกษตรกรรุ่นใหม่ให้มีทักษะและความชำนาญเป็นเกษตรกรสมัยใหม่ พร้อมเข้าสู่ที่ดินของ สปก. ก่อให้เกิดการพัฒนาเกษตรสมัยใหม่สู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2560 จัดฝึกอบรม รุ่นที่ 1-2 ร่วมกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี 2561 จัดฝึกอบรม ในรุ่นที่ 3-4 และ ในปี 2562 จัดฝึกอบรม ในรุ่นที่ 5 - 6 (เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย) จัดโดยคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการและการตลาดเป็นอย่างดี มีความสนใจที่จะส่งเสริมและสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่จะมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเกษตรอินทรีย์-สีเขียว-เชิงนิเวศ และยุทธศาสตร์แม่โจ้ 100 ปี ในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานในกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายการผลิต แปรรูปและตลาด การส่งเสริมเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้องให้เกิดความตระหนักในการปรับเปลี่ยนการผลิต และการส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้บริโภคในประเทศ เพื่อเพิ่มการบริโภคสินค้าเกษตรอินทรีย์ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการตลาดและมาตรฐานในกลยุทธ์ด้านการสร้างและบริหารจัดการมาตรฐาน การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์เพื่อขยายตลาด และการสร้างอัตลักษณ์และความเชื่อมั่นกับผู้บริโภค ทั้งด้านราคา คุณภาพสินค้า การสร้างเครือข่ายผู้รับซื้อสินค้าเกษตรอินทรีย์ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และล่อจิสติกส์ของสินค้าเกษตรอินทรีย์ โดยวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ คือ เพื่อสร้างผู้ประกอบการเกษตรอินทรีย์รุ่นใหม่ 1. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ เป็นผู้ประกอบการเกษตรอินทรีย์ 2. เพื่อเพิ่มพื้นที่การทำเกษตรอินทรีย์ 3. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการจัดการการผลิตและการดำเนินงานของผู้ประกอบการเกษตรอินทรีย์ 4. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางการตลาดของผลผลิตเกษตรอินทรีย์ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กองแผนงาน, 2552)

การดำเนินงานในโครงการที่ผ่านมา กิจกรรมที่ 1 ปฐมนิเทศ การเตรียมความพร้อมก่อน การเข้ารับการฝึกอบรม แนะนำโครงการ แนะนำวิทยากรโครงการ สถานที่เรียนรัฐภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ ที่พัก สิ่งอำนวยความสะดวก การทำความรู้จักซึ่งกันและกัน มีการเชิญวิทยากรพิเศษมา ทำการบรรยายในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อบรม โดยแชร์ประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติใน การลองผิด ลองถูก และมีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการนำมาปฏิบัติในพื้นที่ เป็นประสบการณ์ถ่ายทอดให้กับผู้เข้าร่วมอบรม ได้มีต้นแบบที่สามารถนำไปปรับใช้และ การเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำการเกษตร กิจกรรมที่ 2 การฝึกอบรมภาคทฤษฎี ระยะที่ 1 (2 เดือนแรก) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผู้นำเกษตรกรอินทรีย์ รุ่นใหม่ 5 รุ่น จำนวน 30 คน รุ่นใหม่ 6 รุ่น จำนวน 30 คน การรับสมัครเกษตรกรรุ่นใหม่ มีที่ดินทำกิน 5 ไร่ขึ้นไป คัดเลือก โดยการสัมภาษณ์ผู้สมัครเข้าร่วมอบรมโครงการสร้างหลักสูตรการเรียนรู้ โดยการรวบรวมวิทยากร ที่เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในศาสตร์วิชา ต่างๆเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ การฝึกอบรมภาคทฤษฎี เป็นเวลา 2 เดือน โดยเรียนกับอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญแต่ละศาสตร์วิชาทางด้านการเกษตรของ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เช่น ด้านธุรกิจการเกษตร จิตวิญญาณ เกษตรอินทรีย์ การปลูกพืชอินทรีย์ ปศุสัตว์อินทรีย์ ประมงอินทรีย์ เป็นต้น มีการพาไปศึกษาดูงานเกษตรกรรุ่นใหม่และกลุ่มเครือข่าย เกษตรกรอินทรีย์ที่ครบ ฝึกอบรมภาคทฤษฎีแล้วจะมีการให้ผู้อบรมมีการนำเสนอแผนธุรกิจของ ตนเองเพื่อวางแผนหลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้ว โดยมีคณะกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ คำแนะนำ กิจกรรมที่ 3 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติระยะที่ 2 (1 เดือนหลัง) กิจกรรมการฝึกอบรม ภาคปฏิบัติ การให้ผู้อบรมวางแผนการผลิตทางการเกษตร การวางแผนพื้นที่ในการออกแบบพื้นที่ ปลูกผัก ชนิดของผักตามที่ได้รับจากโครงการ ตามพื้นที่ ที่กำหนด การปฏิบัติปลูกพืชในแปลงทดลอง การขึ้นแปลง การปลูกผัก การรดน้ำตามช่วงเวลา การคุมแปลง การเลี้ยงไก่ไข่ลันลา การเพาะเห็ด การแปรรูปจากวัตถุดิบที่ปลูก และจำหน่าย ตามสถานที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ตลาดเกษตรอินทรีย์แม่ โจ้ กาดน้อย คณะบริหารธุรกิจ และตลาดภายนอก เช่นตลาดนัดวัดหนองอุโบสถ ตลาดสดแม่โจ้ ซึ่งเป็นการฝึกกระบวนการขาย และมีการประเมินการตรวจแปลงโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเป็น ผู้ประเมิน กิจกรรมที่ 4 ปัจฉิมนิเทศการมอบใบประกาศให้กับผู้ที่จบหลักสูตรการฝึกอบรม

## แนวคิดทฤษฎีการฝึกอบรม

### 1. ความหมายของการฝึกอบรม

เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและทันเหตุการณ์เสมอ เพราะโลกสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภายใต้สิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจใน

ประเทศไทยและในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ การพัฒนาฝีมือ ในการทำงานให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การพัฒนากำลังคนที่เป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และตรงความต้องการของประชาชน โดยการสำรวจหาข้อมูลให้ทราบว่า ประชาชนกลุ่มใดมีความต้องการเรียนรู้อะไร เมื่อไรมีความจำเป็นต้องอบรม จะอบรมเรื่องอะไร และควรจะใช้วิธีการฝึกอบรมวิธีใด ความจำเป็นในการพัฒนาประชาชนของกลุ่มต่าง ๆ มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกชุมชน ความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น อาจเป็นการแก้ปัญหา จัดฝึกอบรมสำหรับประชาชน ควรมีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) ในการฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยการสำรวจ การสัมภาษณ์ บุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา หรือความต้องการในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยอาจพิจารณาเกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ เช่น คุณภาพของผลผลิต มาตรฐานของผลงาน เมื่อทราบความจำเป็นที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนาแล้ว ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่า มีทางเลือกใดบ้างที่สามารถสนองความจำเป็นเหล่านั้น และความจำเป็นใดบ้างที่จะต้องใช้วิธีการฝึกอบรม จึงเตรียมการฝึกอบรมว่า ต้องการหวังผลในทิศทางไหน เพื่ออะไร วิธีใดและเมื่อไร

การฝึกอบรมกับการศึกษามีความหมายใกล้เคียงกัน แต่มีประเด็นที่แตกต่างกันเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน อาจสรุปความแตกต่างระหว่างการศึกษากับการฝึกอบรม ได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** ตารางเปรียบเทียบการศึกษาและการฝึกอบรม

ประเด็นการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การฝึกอบรม
1.เป้าหมาย	- มุ่งพัฒนาคน	- มุ่งพัฒนางาน
2.กลุ่มเป้าหมาย	- กำหนดอายุ พื้นความรู้ใกล้เคียงกัน	- ประสบการณ์ใกล้เคียงกัน ประสบปัญหาาร่วมกัน
3.วิธีการถ่ายทอดความรู้	- ผู้สอนจะอยู่ประจำการจะกระทำและจดจำสิ่งที่หลักสูตรกำหนดไว้ให้มากที่สุด	- ใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความคิดและทักษะที่จำเป็นจะนำไปใช้
4.ผู้ถ่ายทอดความรู้	- เป็นผู้สอนประจำการจะกำหนดนโยบายและวุฒิการศึกษา	- เป็นผู้กำหนดประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะเรื่องไม่คำนึงถึงวุฒิ ตำแหน่ง
5.วัตถุประสงค์	- เลือกอาชีพ	- เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การฝึกอบรม
6.เนื้อหาสาระ	- เป็นความรู้ทฤษฎี หลักการ กว้าง ๆ เพื่อศึกษาต่อเนื่อง	- ตรงกับงานที่ทำ เนื้อหาจบในตัวเอง
7.ประสบการณ์การเรียนรู้	- เกี่ยวกับบุคคล	- เกี่ยวกับงาน
8.ระยะเวลา	- ระยะเวลาเรียนได้ ตลอด	- ระยะเวลาสั้นเหมาะสมกับงาน
9.พฤติกรรมที่คาดหวัง	- หลากหลาย ให้ปรับตัวได้	- เฉพาะเพื่องานเท่านั้น
10.เวลาที่จะรับผล	- หลังจากสำเร็จการศึกษา	- ทันที
11.การประเมินผล	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- ขณะปฏิบัติงานในหน้าที่
12.งบประมาณ	- ถือว่าเป็นการลงทุน	- ถือว่าเป็นค่าใช้จ่าย

จากการศึกษา ตามตารางเปรียบเทียบ จะเห็นว่าการศึกษากับการฝึกอบรมมีความเกี่ยวเนื่องต่อกัน การอบรมเป็นหน่วยย่อยของการศึกษา การศึกษาปัจจุบันจึงเน้นการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้น การศึกษาจึงหมายถึง กระบวนการถ่ายทอดความรู้และการสร้างสมความรู้ทัศนคติ ทักษะในบุคคลสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ นั่นคือ การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการจัดกิจกรรมการศึกษา ในช่วงเวลาที่เหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล ให้เรียนรู้สิ่งใหม่ได้ความรู้ใหม่ นำไปสู่การแก้ปัญหา เรียนรู้แสวงหาความรู้เพื่อแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้มีได้ตลอดเวลาตั้งแต่เกิดจนตายต่อเนื่องตลอดชีวิต

ส่วนการฝึกอบรม ในประเด็นของการให้ความรู้ตลอดชีวิต มีประเด็นสำคัญคือ เนื้อหาการฝึกอบรม ส่วนใหญ่จะเกิดจากความต้องการแก้ปัญหาการทำงาน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

เพิ่มสมรรถภาพการทำงานเฉพาะที่ต้องการ การฝึกอบรมจึงเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมปฏิบัติ หรือกระทำในบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยปฏิบัติ เป็นลักษณะจำเพาะเจาะจง แบบจบลงในตัวเอง เวลายืดหยุ่นอย่างเหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียนหรือผู้เข้าอบรม และที่สำคัญต้องตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถที่จะนำความรู้จากการฝึกอบรมนั้นไปใช้ประโยชน์ได้ทันที อาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องการการเรียนรู้หลังจากฝึกอบรมเรื่องนั้น ๆ

## 2. ความหมายของกระบวนการฝึกอบรม

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 6 นครราชสีมา (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดโครงการฝึกอบรม เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร และการฝึกอบรมจะบังเกิดผลดี ต่อเมื่อผู้รับผิดชอบดำเนินการอย่างมีระบบ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้หากผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมมีความ เข้าใจถึงกระบวนการฝึกอบรม และวิธีดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสมก่อนที่จะทำความเข้าใจถึงแต่ละขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมในรายละเอียด เราอาจมองกระบวนการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างคร่าว ๆ

กระบวนการฝึกอบรม หมายถึง “กระบวนการหรือ ขั้นตอนการปฏิบัติในอันที่จะทำให้ผู้เข้า รับการฝึกอบรม เกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจน ประสบการณ์ใน เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้” กระบวนการ ฝึกอบรมมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน ซึ่งผู้รับผิดชอบจัด โครงการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรแต่ละ โครงการควรจะต้องดำเนินการในแต่ละขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มีความสมบูรณ์ และเกิดผลสำเร็จ ตรงตามเป้าหมาย ซึ่งอาจให้ความหมายและคำอธิบายย่อๆ สำหรับ แต่ละขั้นตอน ของกระบวนการ ฝึกอบรมได้ ดังนี้

1. **การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม** หมายถึง การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือ ในหน่วยงาน ว่ามีปัญหาเรื่องใดบ้าง ที่จะสามารถแก้ไขให้หมดไปหรืออาจทำให้ทุเลาลงได้ด้วย การฝึกอบรม โดยรวมไปถึงการพยายาม หาข้อมูลด้วยว่า กลุ่มบุคลากร เป้าหมายที่จะต้องเข้ารับการ อบรมเป็นกลุ่มใด ตำแหน่งงานอะไร มีจำนวนมากน้อยเพียงใด ควรจะต้องจัดเป็น โครงการ ฝึกอบรมให้ หรือเพียงแต่ส่งไปเข้ารับการอบรมภายนอกองค์กรเท่านั้น มีภารกิจใดบ้างที่ควรจะต้อง แก้ไข ปรับปรุง ด้วยการฝึกอบรม พฤติกรรม ประเภทใดบ้างที่ควรจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือประสบการณ์ ทั้งนี้ สภาพการณ์ที่เป็นปัญหา และ แสดงถึงความจำเป็น ในการ ฝึกอบรมอาจมีทั้งที่ปรากฏชัดแจ้ง และเป็นสภาพการณ์ที่ซับซ้อนจำเป็น ต้องวิเคราะห์ หาสาเหตุของ ปัญหาเพื่อค้นหา วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสำรวจ การสังเกตการณ์ การทดสอบ และการประชุม เป็นต้น

2. **การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม** หมายถึง การนำเอาความจำเป็นในการฝึกอบรมซึ่งมีอยู่ ชัดเจนแล้วว่า มีปัญหาใดบ้าง ที่จะสามารถ แก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และ พฤติกรรมการเรียนรู้ ที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงเป็นด้านใดนั้น มาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตร โดยอาจประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรฝึกอบรม หมวดวิชา หัวข้อวิชา วัตถุประสงค์ของแต่ละ หัวข้อวิชา เนื้อหาสาระหรือแนวการอบรม เทคนิคหรือวิธีการอบรม ระยะเวลา การเรียงลำดับ

หัวข้อวิชาที่ควรจะเป็น ตลอดจนการ กำหนดลักษณะของวิทยากรผู้ดำเนินการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อให้จะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีขั้นตอน และเกิดการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมจนทำให้สิ่งที่เป็นปัญหาได้รับการแก้ไขลุกล่วงไปได้ หรืออาจทำให้ผู้เข้ารับ การอบรมทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเต็มใจยิ่งขึ้น

**3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม** คือ การวางแผนการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นขั้นตอนด้วยการเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ดังที่เรียกว่า “โครงการฝึกอบรม” เป็นการระบุรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ตั้งแต่เหตุผลความเป็นมา หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตรหัวข้อวิชาต่าง ๆ วิทยากร คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการอบรม วันเวลา สถานที่อบรม ประมาณการค่าใช้จ่าย ตลอดจนรายละเอียดด้านการบริหารและธุรการต่าง ๆ ของการฝึกอบรม ทั้งนี้ เนื่องจากการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานต้นสังกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากร และที่สำคัญคือ ผู้บริหารซึ่งมีอำนาจอนุมัติโครงการและค่าใช้จ่าย จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงรายละเอียดต่าง ๆ ของการฝึกอบรม โดยใช้โครงการฝึกอบรมที่เขียนขึ้นเป็นสื่อตนเอง

**4. การบริหารโครงการฝึกอบรม** สำหรับขั้นตอนนี้ ในตารางการบริหารงานฝึกอบรม บางเล่มระบุเป็นขั้นของ “การดำเนินการฝึกอบรม” เพราะการดำเนินการ ฝึกอบรมที่มี ประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการได้นั้น นอกจากมาจาก วิทยากร ที่มีความรู้ความสามารถ และหลักสูตร ฝึกอบรม ที่เหมาะสมแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จัดการฝึกอบรม ซึ่งเข้าใจหลักการบริหารงานฝึกอบรม พอที่จะสามารถวางแผนและดำเนินงานธุรการทั้งหมดในช่วง ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการอบรมได้อย่าง มีประสิทธิภาพอีกด้วย จึงได้กำหนดขั้นตอนนี้เป็นการบริหาร โครงการฝึกอบรมเพื่อให้ ครอบคลุมเนื้อหา ที่ผู้จัดโครงการฝึกอบรมควรทราบทั้งหมด ส่วนในการดำเนินการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการอบรมจะต้องมีบทบาทหลักที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ให้กับ วิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าอบรม ทั้งในด้านสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ การเงิน ฯลฯ และในขณะเดียวกัน ยังต้องดำเนินงานในฐานะผู้อำนวยการโครงการ ทำหน้าที่ควบคุมให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามกำหนดการ จัดให้มีกิจกรรมละลายพฤติกรรมและกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ในระหว่างผู้เข้าอบรมอันจะช่วยสร้างบรรยากาศ ในการฝึกอบรม ให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สำหรับผู้เข้าอบรมได้เป็นอย่างดี มิฉะนั้น อาจไม่สามารถ ทำให้การฝึกอบรมดำเนินไปตามที่ระบุไว้ใน โครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผล เท่าที่ควร

**5. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม** ในขั้นตอนของการกำหนดโครงการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบจะต้องคำนึง ถึงการประเมินผลการฝึกอบรมไว้ด้วยว่า จะดำเนินการประเมินผลด้วยวิธีการใดบ้าง โดยใช้เครื่องมืออะไร และจะดำเนินการติดตาม ผลการฝึกอบรมหรือไม่ เมื่อใด ทั้งนี้

เพราะเมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้ว ผู้รับผิดชอบโครงการควรจะต้อง ทำการสรุปประเมินผลการฝึกอบรมและจัด จัดทำรายงานเสนอ ให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาถึงผลของการฝึกอบรม ส่วนผู้รับผิดชอบโครงการ เองก็จะต้อง นำเอาผลการประเมินโครงการฝึกอบรมทั้งหมดมาเป็น ข้อมูลย้อนกลับหรือ Feedback ใช้พิจารณาประกอบ ในการจัด ฝึกอบรม หลักสูตรเช่นเดียวกัน ในครั้ง/รุ่นถัดไปในขั้นตอนของการหาความจำเป็นใน การฝึกอบรมว่า ควรจะต้องมีการพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร หรือการดำเนินการในการบริหารงานฝึกอบรมอย่างไรบ้าง เพื่อจะทำให้การฝึกอบรมเกิดสัมฤทธิ์ผลตรงตาม วัตถุประสงค์ ของโครงการเพิ่มขึ้น

### 3. ขั้นตอนการฝึกอบรม แบ่งออก เป็น 3 ขั้นตอน

#### 1. ขั้นตอนก่อนการดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย

##### 1.1 ติดต่อประสานงาน

1.1.1 ติดต่อหน่วยงานในพื้นที่รับผิดชอบ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัด) โดยประสานงานทางโทรศัพท์เป็นการเบื้องต้น และแจ้งจัดส่งหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการทางไปรษณีย์ โดยมีรายละเอียดขอความอนุเคราะห์ให้สำนักงานสหกรณ์จังหวัดประสานงานกับสหกรณ์เป้าหมายที่เข้าอบรม/ผู้เข้าอบรม และให้ทางสำนักสหกรณ์จังหวัดแจ้งรายชื่อผู้เข้าอบรม พร้อมแบบตอบรับการเข้าอบรม ส่งกลับมายังศูนย์ฯ พร้อมทั้งแนบเอกสาร ได้แก่ สำเนาโครงการฝึกอบรม, แผนที่เดินทางไปยังสถานที่จัดอบรม และแบบตอบรับการเข้าอบรมให้กับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดด้วย

1.1.2 ทำหนังสือเชิญประธานพิธีเปิด/ปิด และเตรียมคำกล่าวเปิด/ปิดการฝึกอบรม จัดทำกำหนดการพิธีเปิด/ปิด เตรียมผู้กล่าวรายงาน พิธีกรในพิธีเปิด/ปิด

1.1.3 ประสานเชิญวิทยากรแต่ละวิชา จัดส่งหนังสือเชิญอย่างเป็นทางการทางไปรษณีย์ และสอบถามวิทยากรเพื่อเตรียมเอกสารประกอบการอบรม อุปกรณ์ที่วิทยากรต้องใช้ประกอบการบรรยาย และยืนยันนัดหมายวิทยากรล่วงหน้า ประมาณ 1 สัปดาห์ พร้อมทั้งสอบถามความต้องการให้ทางศูนย์ฯ บริการรถรับ – ส่ง ที่พักหรือไม่

##### 1.2 จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ

1.2.1 จัดเตรียมประกาศนียบัตรที่จะมอบให้ผู้เข้าอบรม จัดเตรียมแฟ้ม / กระเป๋าสำหรับผู้เข้าอบรม ได้แก่ กำหนดการ รายละเอียดโครงการ เนื้อหาหลักสูตร และสมุดโน้ต ปากกา

1.2.2 จัดเตรียมเอกสารสำหรับลงทะเบียน ได้แก่ รายชื่อผู้เข้าอบรมสำหรับลงทะเบียน และเจ้าหน้าที่รับลงทะเบียน

1.2.3 จัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชา แบบประเมินผลความพึงพอใจ แบบทดสอบก่อน – หลัง ฝึกอบรม ประวัติวิทยากร เอกสารทางการเงิน

### 1.3 จัดเตรียมสถานที่ และอุปกรณ์

1.3.1 สำรวจสถานที่ ที่จะใช้ในการจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับจำนวนของผู้เข้ารับการอบรม จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมแก่การจัดฝึกอบรมตามสมควร จัดเตรียมว่าจ้างอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ผู้สังเกตการณ์ และจองสถานที่ล่วงหน้าก่อนจัดฝึกอบรม

1.3.2 จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ / วัสดุต่าง ๆ ในการอบรม และที่ใช้ในการจัดกิจกรรมสนับสนุนการละลายพฤติกรรม

#### 1.3.3 จัดทำป้ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ป้ายโครงการ
- ป้ายบอกสถานที่อบรม
- ป้ายลงทะเบียน
- ป้ายชื่อวิทยากร
- ป้ายชื่อผู้เข้าอบรม แขนว / ดิเดื่อ / ตั้งโต๊ะ

ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องมีความรู้เบื้องต้นในหลักสูตรที่จัดอบรมเป็นอย่างดี การเตรียมการก่อนการอบรมถือว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นจุดเริ่มต้นให้การอบรมเป็นไปอย่างราบรื่น และตรง 4 เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนของการทำงานที่มีรายละเอียดปลีกย่อยมากมายไม่ว่าจะเป็น การจองห้องประชุม อาหาร เอกสาร เตรียมพิธีกร อุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในการอบรม

## 2. ขั้นตอนดำเนินการจัดฝึกอบรม ประกอบด้วย

2.1 รับลงทะเบียน ในแบบฟอร์มลงทะเบียนที่ศูนย์ฯ เตรียมไว้ และติดตามผู้เข้าอบรมตามแบบตอบรับที่ได้รับกลับมา เตรียมกระเป๋า/แฟ้ม/เอกสารสำหรับผู้เข้าอบรม

2.2 จัดเตรียมเอกสารบรรยายของวิทยากรแต่ละวิชา

2.3 จัดเตรียมรถรับ – ส่ง วิทยากรตามเวลานัดหมาย

2.4 จัดเตรียมอาหาร/อาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้ารับการอบรม วิทยากร และผู้สังเกตการณ์

2.5 เตรียมวิทยากร และกิจกรรมสำรองเพื่อเวลาไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.6 ทดสอบก่อนฝึกอบรม (Pre-test) โดยต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อนวิทยากรเริ่มบรรยาย

2.7 การดำเนินการพิธีเปิดการฝึกอบรม ดังนี้

- พิธีกรดำเนินรายการ / ต้อนรับผู้เข้าอบรม
- ผู้จัด กล่าวรายงานประธาน

- ประธานกล่าวเปิดการอบรม
- พิธีกรกล่าวขอบคุณประธาน
- พิธีกรแนะนำวิทยากร
- วิทยากรเข้าสู่เนื้อหาหลักสูตร
- พิธีกรขอบคุณวิทยากร

2.8 เก็บภาพกิจกรรม และบรรยากาศในการฝึกอบรม เพื่อจัดเก็บเป็นข้อมูล และทำข่าวประชาสัมพันธ์

2.9 สังเกตการณ์ฝึกอบรม และอำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น แนะนำห้องน้ำ

2.10 เตรียมเอกสารการเงิน และค่าตอบแทนวิทยากร

2.11 ทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test) เพื่อวัดผลการฝึกอบรมว่าบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่

2.12 ประเมินผลความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

2.13 เตรียมใบประกาศเพื่อมอบแก่ผู้เข้ารับการอบรมที่ผ่านการฝึกอบรม

2.14 ดำเนินการพิธีปิดการฝึกอบรม ดังนี้

- กล่าวขอบคุณวิทยากร
- พิธีมอบประกาศนียบัตร โดยประธานในพิธี
- ประธานกล่าวปิด การอบรม

การดำเนินการฝึกอบรม รูปแบบการจัดอบรมควรสอดคล้องกับหลักสูตร และเนื้อหา การจัดอบรมผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม ถือว่าเป็นผู้ให้บริการจะต้องมีจิตบริการ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้การอบรมประสบความสำเร็จและสร้างความประทับใจให้ผู้เข้ารับการอบรม การมีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการให้บริการลูกค้าถือเป็นหัวใจสำคัญ ผู้ให้บริการที่ดีต้องมีความรู้ในหลักสูตรที่จัดอบรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่หน่วยงานไม่เพียงแต่ประทับใจผู้จัดฝึกอบรมเท่านั้น ยังชื่นชมไปถึงหน่วยงานของผู้จัดอบรมอีกด้วย

### 3. ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม ประกอบด้วย

3.1 นำแบบประเมินผลความพึงพอใจที่ได้รับจากผู้เข้ารับการอบรม นำมาวิเคราะห์ ประเมินผลในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ ด้านวิทยากร ด้านอาหาร ด้านสถานที่/บรรยากาศ ด้านอุปกรณ์สื่อ เพื่อนำผล ที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการจัดฝึกอบรมต่อไป

3.2 นำแบบทดสอบ Pre-test, Post-test มาประเมินผลความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ว่าหลังจากที่ได้รับการอบรมไปแล้ว มีความรู้เพิ่มมากขึ้นหรือไม่

3.3 ประเมินผลติดตามหลังการอบรมเพื่อให้ได้ทราบว่า หลังจากที่ผ่านมาการอบรมไปแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมนั้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้จริง และมีปัญหา อุปสรรคหรือไม่ จะเห็นได้ว่าการประเมินผลหลังการอบรมนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะเป็นตัววัดว่าการอบรมประสบความสำเร็จหรือไม่ และต้องแก้ไขในส่วนใดบ้าง ในการประเมินผลต้องมีการประเมินแต่ละปัจจัย และนำผลประเมินไปพัฒนาการจัดฝึกอบรมต่อไป โดยในการจัดอบรมจะต้องประเมินความคุ้มค่ากับงบประมาณ เวลา และการเดินทางด้วย

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551) กล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มีลำดับขั้นตอนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ในรูปของกระบวนการที่มีลักษณะเป็นกระแส (Pattern) เดียวกัน จากจุดเริ่มต้นจนจบการอบรม ถ้าขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งสะดุดก็จะกระทบต่อขั้นตอนลำดับต่อไป ดังนั้นผู้บริหารของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมต้องคอยทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในทันทีและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม จะต้องทำความเข้าใจในการดำเนินงานทุกขั้นตอนเช่นเดียวกัน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในขั้นตอนใด และไม่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหานั้นได้ตามลำดับต้องรีบรายงานเพื่อขอความเห็นจากฝ่ายบริหารทันที โดยทั่วไปกระบวนการฝึกอบรม มักจะนิยมจัดแบ่งออกเป็น 3 ระยะด้วยกัน คือ 1) ระยะก่อนการฝึกอบรม (Preparation Phase Pretraining) 2) ระยะดำเนินการฝึกอบรม (Training Phase) 3) ระยะหลังอบรม (Post Training Phase, Follow-up)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (2561) พัฒนาเกษตรกรสู่ Smart Farmer สังคมโลกและประเทศไทยกำลังพัฒนาทุกภาคส่วนไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและเศรษฐกิจที่เน้น ความรู้เป็นฐาน เศรษฐกิจสร้างสรรค์ซึ่งทั้งหมดนี้เน้นการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การสร้างสรรค์คุณค่าและ Internet of things อันเป็นความพยายามในการเปลี่ยนข้ามผ่านการผลิตแบบดั้งเดิมที่เน้นแรงงาน และการติดกับดักรายได้ปานกลางไปสู่การผลิตที่เน้นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเชื่อมโยงความต้องการของ ผู้บริโภค นอกจากนั้นยังมีแรงกดดันจากความเสี่ยงด้านปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงซึ่งส่งผลกระทบต่อสมดุล ของระบบนิเวศน์รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมที่เพิ่มขึ้นกดดันให้ ผู้ผลิตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม เพิ่มขึ้น และความเสี่ยงจาก Disruptive Technology ดังนั้นภาคการเกษตรของไทยเผชิญความท้าทาย ที่จะต้องพัฒนาเกษตรกรของประเทศให้มีศักยภาพ มีความรู้ทักษะ ทักษะคนดีและพฤติกรรมที่สามารถอยู่รอด ในอนาคต และเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โครงการ Smart Farmer คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรเกษตรกร (Human Resource Development) หรือการพัฒนาและส่งเสริมขีดความสามารถของเกษตรกร ให้มีความรู้ ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำอาชีพ เกษตรกรรมที่ดีขึ้นในปัจจุบันและอนาคต เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การสอนงานและให้คำแนะนำ (Coaching and Mentoring) และการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้

สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้การเรียนรู้ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อย ๆ ตลอดเวลาที่ยังมีชีวิต Smart Farmer คือ เกษตรกรที่มีความแตกฉานและทักษะ ด้านข้อมูลสถิติด้านการเงิน ด้านคณิตศาสตร์ด้านการเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการคิดและออกแบบเชิงสร้างสรรค์ ตลอดจนมีพฤติกรรมโน้มเอียงในการเป็นผู้ประกอบการและความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้ให้นิยามว่า เป็นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในความเป็นเกษตรกร มีความรอบรู้ใน ระบบการผลิตด้านการเกษตรแต่ละสาขา มีความสามารถในการวิเคราะห์เชื่อมโยงและบริหารจัดการการผลิต และการตลาดโดยใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจคำนึงถึงคุณภาพ ความปลอดภัยของผู้บริโภคสังคม และสิ่งแวดล้อม Smart Farmer แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ Smart Farmer คือ เกษตรกรที่ประกอบอาชีพการเกษตรเป็นอาชีพหลัก Young Smart Farmer เยาวชนเกษตร/เกษตรกรรุ่นใหม่ (อายุ 17 - 45 ปี) Farm Youth ยุวเกษตรกร เด็กและเยาวชนที่ยังไม่เข้าสู่อาชีพ (อายุ 10 - 25 ปี) เป้าประสงค์เกษตรกรมีความสามารถในอาชีพของตนเอง (Smart Farmers) สถาบันเกษตรกร มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Smart Agricultural Groups) สินค้าเกษตรมีคุณภาพมาตรฐาน ตรงตามความต้องการของตลาด (Smart Agricultural Products) พื้นที่เกษตรและภาคการเกษตรมีศักยภาพ (Smart Area/ Agriculture)

### แนวคิดเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์

คณะกรรมการพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ (2560) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ชูติมา บุญยประภัสร์ เชิญไบโอไทยเพื่อให้ความเห็นต่อร่างยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์แห่งชาติ 2560 - 2564 โดยภาพรวมสนับสนุนยุทธศาสตร์ดังกล่าว แต่มีความเห็นโดยเบื้องต้นเสนอต่อกระทรวงเกษตรฯ ดังต่อไปนี้

เห็นด้วยกับแนวคิดการพัฒนาตามลำดับขั้น เริ่มจากการผลิตสำหรับบริโภคในครัวเรือนและพัฒนาไปสู่การแลกเปลี่ยน การรวมกลุ่มช่วยเหลือพึ่งพากันในชุมชนให้เข้มแข็ง เน้นการส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยไปสู่รูปแบบเกษตรกรรมยั่งยืน และพัฒนาเป็นการผลิตเชิงการค้า ขยายเครือข่ายเชื่อมโยงสู่การค้าระดับประเทศ / ต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม อยากให้มีความชัดเจนว่าการพัฒนาเกษตรอินทรีย์ควรอยู่ภายใต้กรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน เกษตรกรรมยั่งยืน เช่น การให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางชีวภาพ ความเป็นธรรมระหว่างเกษตรกรรายย่อยกับผู้ประกอบการ เป็นต้น

เป้าหมายการเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์นั้นตั้งไว้ค่อนข้างต่ำที่ 15% ต่อปี ทั้งที่จริงแล้วช่วงระหว่างปี 2558-2559 พื้นที่เกษตรอินทรีย์ขยายตัวมากกว่า 25% หลายประเทศเช่นเวียดนามมีการเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์ระหว่างปี 2556-57 ถึง 67% และอินเดียมากกว่า 40% เป็นต้น ปัญหาใหญ่



สำคัญของเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย เกิดขึ้นจากมาตรการของรัฐมุ่งเน้นการใช้งบประมาณและระบบสินเชื่อสนับสนุนเกษตรเชิงเดี่ยวเป็นสำคัญ เช่น ในปี 2559 งบประมาณของกระทรวงเกษตรที่ใช้สำหรับเกษตรอินทรีย์มีสัดส่วนน้อยกว่า 1% ของงบประมาณทั้งหมด ไบโอดีไทยเสนอให้มีการจัดการงบประมาณโดยต้องจัดสรรให้เพิ่มสัดส่วนงบประมาณดังกล่าวให้เหมาะสมมากกว่านั้น ทั้งนี้ โดยต้องจัดระบบสินเชื่อเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์และตลาดสีเขียว ซึ่งปัจจุบัน เกษตรกรและผู้ประกอบการมีภาระดอกเบี้ยสูงกว่า เช่น อุตสาหกรรมอ้อย และการทำเกษตรแปลงใหญ่ เช่น ข้าวโพด รัฐสนับสนุนดอกเบี้ย โดยคิดดอกเบี้ยเพียง 0.01-2% เท่านั้น แต่เกษตรกรและผู้ประกอบการกลับต้องเสียดอกเบี้ยสูงกว่าหลายเท่าตัว ควรให้ความสำคัญกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มากขึ้น ดังตัวอย่างกระทรวงสาธารณสุขได้นำร่องการทำโรงพยาบาลอาหารปลอดภัย ประเทศไทยควรเรียนรู้จากประเทศเดนมาร์กที่เปลี่ยนเมนูของค้ายาหาร โรงพยาบาล และโรงเรียนเป็นเกษตรอินทรีย์ พบว่าสามารถเพิ่มพื้นที่เกษตรอินทรีย์จาก 7% ของพื้นที่ประเทศ เป็น 14% เป็นต้น

สนับสนุนการรับมือกับปัจจัยเสี่ยง ดังที่ในยุทธศาสตร์ ได้กำหนดมาตรการป้องกันการปนเปื้อนสารเคมีจากแปลงข้างเคียงที่ส่งผลกระทบต่อแปลงการผลิตเกษตรอินทรีย์ทั้งทางดิน ทางน้ำ ทางอากาศในระดับนโยบายและระดับชุมชน แต่ต้องมีการดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งนี้ให้รวมถึงการสนับสนุนนโยบายประเทศไทยปลอดภัยเอ็มโอเพื่อป้องกันการปนเปื้อนทางพันธุกรรม และสร้างภาพลักษณ์ประเทศเกษตรอินทรีย์ ดังที่ประเทศยุโรปประมาณ 20 ประเทศประกาศแบนจีเอ็มโอ เป็นต้น ประการที่สำคัญที่สุดคือ ยุทธศาสตร์เกษตรอินทรีย์ยังขาดการสนับสนุนบทบาทของท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการเข้ามามีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนเกษตรอินทรีย์ ดังที่ทราบกันทั่วไปว่ากลุ่มดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการบุกเบิก และเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเกษตรอินทรีย์ในประเทศไทย โครงสร้าง/กลไกทางนโยบายเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์ ต้องเพิ่มสัดส่วนองค์ประกอบของภาคท้องถิ่นและภาคประชาชนเข้าไปมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่

สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (2560) ได้ให้คำนิยาม เกษตรอินทรีย์ หมายถึงการทำงานร่วมกับธรรมชาติ มิใช่การฝืนธรรมชาติ ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติระดับสูงในด้านความเป็นอยู่ที่ดีของสัตว์ในฟาร์ม ระดับการใช้สารกำจัดแมลงต่ำ ไม่มีสารเคมีกำจัดวัชพืช หรือ ปุ๋ยเคมี และยังมี การจัดการที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนในอีกหลายรูปแบบ การทำเกษตรอินทรีย์และการผลิตอาหารอินทรีย์ นั้นไม่ง่ายเลยและต้องใช้ความมุ่งมั่นและความใส่ใจในรายละเอียดอย่างจริงจัง แต่ต้องได้รับการตรวจสอบย้อนกลับโดยหน่วยตรวจรับรองอิสระอาหารอินทรีย์จะต้องสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้จากฟาร์มจนถึงโต๊ะอาหาร ทำให้คุณมั่นใจได้จริงที่จะกินอาหารนั้นเข้าไป มาตรฐานสำหรับอาหารอินทรีย์จะมีข้อกำหนดที่ชัดเจนและเข้มงวด กว่าที่จะติดฉลากสินค้าออร์แกนิกบนบรรจุภัณฑ์ได้ จะต้องผลิตขึ้นโดยใช้ปัจจัยการผลิตที่มาจากธรรมชาติ ใช้พลังงานน้อยและคำนึงถึงความเป็นอยู่ของสัตว์ ซึ่งก็เป็นแหล่งที่มาของปุ๋ยอินทรีย์ที่ใช้ในฟาร์ม

สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (2555: 22-30) เกษตรอินทรีย์ คือ ระบบการเกษตรที่ผลิตอาหารและเส้นใย ด้วยความยั่งยืนทั้ง ทางสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ โดยเน้นหลักที่การปรับปรุงบำรุงดิน การเคารพต่อศักยภาพ ทางธรรมชาติของพืช สัตว์ และนิเวศการเกษตร เกษตรอินทรีย์ลดการใช้ปัจจัยการผลิตจากภายนอก และหลีกเลี่ยงการใช้สารเคมีสังเคราะห์ เช่น ปุ๋ยเคมี สารเคมีกำจัดศัตรูพืช และเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ แต่ในขณะเดียวกัน เกษตรอินทรีย์พยายามประยุกต์กลไกและวัฏจักรธรรมชาติในการเพิ่มผลผลิต และพัฒนาความต้านทานต่อโรคของพืชและสัตว์เลี้ยง หลักการเกษตรอินทรีย์นี้เป็นหลักการสากลที่ สอดคล้องกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม ภูมิอากาศ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นด้วย

มูลนิธิเกษตรอินทรีย์ไทย มกทอ. (2560) “เกษตรอินทรีย์” Organic Agriculture เป็นระบบการเกษตรที่มีหลักการเพื่อให้คงสภาพความสมบูรณ์ และการมีสุขภาพที่ดีของดิน ระบบนิเวศ และมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์รวมไม่สามารถแยกจากกันได้ ด้วยการจัดการระบบ นิเวศ ความหลากหลายทางชีวภาพ และการหมุนเวียนของวงจรชีวภาพในสภาพของท้องถิ่นนั้น ๆ มากกว่าการพึ่ง ปัจจัยการผลิตจากภายนอก โดยเชื่อมโยงกับวิถีการปฏิบัติที่เป็นวัฒนธรรมของท้องถิ่น ร่วมกับการพัฒนาประยุกต์ใช้ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับวิทยาศาสตร์ในการสร้างความสมดุลที่เป็นธรรมต่อทุกสรรพสิ่ง (Common Objectives and Requirements of Organic Standards, COROS) ซึ่ง FAO IFOAM และ UNCTAD ได้ร่วมกันกำหนดเป็น วัตถุประสงค์ร่วมของมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ในการเทียบเคียงมาตรฐานของแต่ละประเทศ เกษตรอินทรีย์จะมีความหมายมากกว่าเฉพาะได้รับการรับรองเท่านั้น IFOAM ยอมรับการผลิตตามหลักการเกษตรอินทรีย์ตามที่กล่าวมาข้างต้นถึงแม้จะไม่ขอการรับรอง และ FAO เรียกว่า เกษตรอินทรีย์ไม่ขอรับรอง (non certified organic) หากเป็นการขายตรงระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค แต่หากผู้ผลิต เกษตรอินทรีย์ต้องการกล่าวอ้างและติดฉลากเป็น ผลผลิต หรือผลิตภัณฑ์ “อินทรีย์” หรือ “Organic” สามารถมีระบบ การขอการรับรองได้ 2 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบการรับรองโดยบุคคลที่สาม หรือหน่วยตรวจรับรอง (Third party Certification Body, CB) และ 2) ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม (Participatory Guarantee Systems, PGS) “ระบบการตรวจรับรองโดยหน่วยตรวจรับรอง” ได้ถูกพัฒนามามากกว่า 50 ปีมาแล้วทำให้สินค้าเกษตรอินทรีย์ ขายไปได้ทั่วโลก แต่ระบบนี้มุ่งรับรองรายสินค้า ไม่ได้เป็นคำตอบของสำหรับเกษตรอินทรีย์ทุกระบบ เพราะมุ่งเน้นขาย ให้ตลาดที่ไกลจากผู้ผลิต หรือเป็นการส่งออก ระบบรับรองมีค่าใช้จ่ายสูง มีระบบที่ซับซ้อน และให้ความสำคัญกับการ บันทึกและมีเอกสารมากมาย จึงเป็นข้อจำกัดสำหรับเกษตรกรรายย่อยที่ทำเกษตรอินทรีย์แบบพื้นบ้าน ซึ่งมีผลผลิต หลากหลายชนิดในปริมาณไม่มาก เป็นการทำเกษตรอินทรีย์ด้วยจิตวิญญาณและเป็นวิถีชีวิตการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ทำให้เกษตรกรเหล่านี้ตกจากการสำรวจหรือไม่สามารถเข้าสู่ตลาดได้ บางรายล้มเลิกไป “ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม Participatory Guarantee Systems, PGS” จึงเกิดขึ้นจาก สมาพันธ์ เกษตรอินทรีย์

นานาชาติ หรือ IFOAM ได้ตระหนักถึงปัญหานี้ ที่เกษตรกรรายย่อยไม่สามารถขยายช่องทางตลาดได้ จึงได้ร่วมกับเครือข่ายประเทศต่าง ๆ พัฒนาระบบ พี จี เอส ขึ้น และทดลองนำร่องใน 8 ประเทศ ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันมีประเทศที่นำระบบไปใช้รับรองเกษตรอินทรีย์กว่า 70 ประเทศและกำลังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เพราะ พี จี เอส ทำให้เกิดการขยายตัวการทำเกษตรอินทรีย์ในชนบทและมีช่องทางตลาดให้เกษตรกรขายตรงมากขึ้น เช่นตลาดนัดสีเขียว ในพื้นที่ ระบบสมาชิก ล่วงหน้า ระบบเครือข่ายดิจิทัล เป็นต้น เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชนบททำให้ผู้บริโภคภายในประเทศเข้าถึงอาหารอินทรีย์ในราคาที่ซื้อหาได้ รวมทั้งเป็นการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสรรพสิ่งให้ มีใช้ชั่วลูกหลาน พี จี เอส เป็นระบบที่แตกต่างจากระบบการรับรองด้วยบุคคลที่สาม หรือหน่วยตรวจรับรองที่คุ้นเคย กันมานาน โดยกระตุ้นให้ผู้ผลิตเกิดการพัฒนารวมถึงมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ เกิดเครือข่ายระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค มีผลทำให้เกิดการวางแผนการผลิตตามที่ตลาดต้องการเมื่อเกษตรกรรายย่อย ได้รับการรับรองผลสุดท้ายทำให้มีการทำเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งต่อรายได้ของเกษตรกร ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สุขภาพของผู้ผลิตและผู้บริโภค และเกิดสังคมเข้มแข็งในที่สุด “ระบบการรับรองแบบมีส่วนร่วม Participatory Guarantee Systems, PGS เป็นระบบการรับรองเกษตรอินทรีย์โดยชุมชน การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง และต่อเนื่องของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของชุมชน ภายใต้หลักการ พื้นฐาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเป็นเครือข่ายทางสังคม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้” (ตามคำจำกัดความของ IFOAM) พี จี เอส เป็นระบบการรับรองคุณภาพโดยชุมชน การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง และต่อเนื่องของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียของชุมชน ภายใต้หลักการพื้นฐาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การเป็นเครือข่ายทางสังคม และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้” พี จี เอส ส่งเสริมให้เกิดตลาดท้องถิ่นและภายในประเทศ โดยการกระตุ้นให้ผู้ผลิตเกิดการพัฒนารวมถึง ด้ว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดเครือข่ายระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค มีผลทำให้เกิดการวางแผนการผลิตตามที่ตลาด ต้องการเมื่อเกษตรกรรายย่อยได้รับการรับรองโดย พี จี เอส ทำให้ขยายช่องทางตลาดได้ผลสุดท้ายทำให้มีการทำเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น เกิดความยั่งยืนทั้งต่อรายได้ของเกษตรกร ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สุขภาพของผู้ ผลิตและผู้บริโภค และเกิดสังคมเข้มแข็งในที่สุด

กรมส่งเสริมวิชาการเกษตร (2559) ตรามาตรฐานสินค้าอินทรีย์ของประเทศ ผู้นำเข้าสินค้าอินทรีย์รายใหญ่ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ IFOAM หรือ IFOAM Accredited สมาพันธ์เกษตรอินทรีย์นานาชาติ(International Federation of Organic Agriculture Movements – IFOAM) ได้จัดทำโครงการ รับรองระบบงานเกษตรอินทรีย์ IFOAM (IFOAM Accreditation Program) ภายใต้กรอบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ IFOAM ซึ่งปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกยอมรับเป็นเกณฑ์มาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ขั้นต่ำ สินค้าอินทรีย์เพื่อการนำเข้า เช่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ฮังการี สิงคโปร์ มาเลเซีย เป็นต้น นอกจากนี้สหพันธ์ฯ ยังได้จัดตั้งหน่วยงานชื่อ International

Organic Accreditation Service–IOAS เพื่อทำหน้าที่ให้บริการรับรอง หน่วยงานผู้ตรวจรับรอง เกษตรอินทรีย์ทั่วโลกภายใต้กรอบมาตรฐาน เกษตรอินทรีย์ IFOAM ซึ่งหน่วยงานผู้ตรวจรับรอง เกษตรอินทรีย์ ที่ได้รับการรับรองจาก IOAS จะมีคำว่า “IFOAM Accredited” เป็นตราสัญลักษณ์ มาตรฐานที่แสดงไว้คู่กับตราสัญลักษณ์ของหน่วยงานผู้ตรวจนั้น ๆ ตัวอย่างเช่น ตรารับรองมาตรฐาน เกษตรอินทรีย์ IFOAM ของสำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์หรือ มกท. (Organic Agriculture Certification Thailand – ACT) จะมีตรา IFOAM Accredited มาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ สหภาพยุโรป (EU) การแสดงตรามาตรฐานเกษตรอินทรีย์ สหภาพยุโรปที่ถูกต้อง จะต้องมีย่อของหน่วยงาน ที่ทำการตรวจรับรองของสหภาพยุโรป ซึ่งระบุ ประเทศของหน่วยงานผู้ตรวจรับรองกำกับ ไว้พร้อมกับ ระบุประเทศแหล่งที่มาของสินค้าอินทรีย์นั้น ๆ สหภาพยุโรปยังไม่อนุญาตให้ใช้คำว่า 100% Organic หรือ อินทรีย์ 100% บนฉลากสินค้าด้วย ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์อื่นที่สหภาพ ยุโรปยอมรับ ได้แก่ ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แคนาดา (เฉพาะที่ผลิตในประเทศแคนาดา) และ ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์สหรัฐอเมริกา (เฉพาะที่ผลิต ในประเทศสหรัฐอเมริกา) ตรามาตรฐาน ระบบเกษตรอินทรีย์สหรัฐอเมริกา (National Organic Program – NOP) แผนงานเกษตรอินทรีย์ แห่งชาติ (National Organic Program– NOP) ดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเกษตร สหรัฐอเมริกา (United States Department of Agriculture – USDA) โดยระบบการตรวจรับรอง เกษตรอินทรีย์นี้เริ่มใช้ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2545 ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์อื่น ที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ยอมรับ ได้แก่ ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แคนาดา (จากผู้ผลิตทั่วโลก) และ ระบบมาตรฐานเกษตร อินทรีย์สหภาพยุโรป (เฉพาะที่ผลิตในสหภาพยุโรป) โดยการแสดงตรามาตรฐานฯ ที่ยอมรับต้องแสดง คู่กับตรามาตรฐานฯ ของสหรัฐอเมริกาเสมอ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์แคนาดา (Canada Organic Regime – COR) รัฐบาลแคนาดาเริ่มนำระบบ Canada Organic Regime (COR) ออก บังคับใช้เมื่อปีพ.ศ.2552 ตามระเบียบ Organic Products Regulations (2009) โดยมี Canadian Food Inspection Agency (CFIA) เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบ การใช้ตรามาตรฐานเกษตรอินทรีย์ แคนาดาที่ถูกต้อง ต้องมีชื่อสินค้า รหัสหน่วยงานที่ทำการ ตรวจการรับรองที่ออกโดย IOAS พร้อมกับ ระบุประเทศผู้ผลิต ทั้งภาษาอังกฤษและฝรั่งเศสกำกับไว้ใกล้ ๆ ตรามาตรฐานฯ ให้เห็นได้ชัดเจน ระบบ มาตรฐานเกษตรอินทรีย์อื่นที่ประเทศแคนาดายอมรับ ได้แก่ระบบ มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ สหรัฐอเมริกา (จากผู้ผลิตทั่วโลก) ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์สหภาพยุโรป (เฉพาะที่ผลิตใน สหภาพยุโรป) และระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ญี่ปุ่น (เฉพาะที่ผลิตในญี่ปุ่น) เริ่ม 1 ม.ค. พ.ศ. 2558 โดยการแสดงตรามาตรฐานฯ ที่ยอมรับต้องแสดงคู่กับตรามาตรฐานฯ ของแคนาดาเสมอ ตรา มาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ญี่ปุ่น (Japanese Agricultural Standard – Organic JAS mark) กำกับดูแลของกระทรวงเกษตร ป่าไม้และประมง ของญี่ปุ่น (Ministry of Agriculture, Forestry and Fisheries – MAFF) โดยการแสดงตรามาตรฐานฯ ที่ยอมรับต้องแสดงคู่กับตรามาตรฐานฯ ของ

ญี่ปุ่นเสมอ ตรามาตรฐานสินค้าอินทรีย์ของ หน่วยงานตรวจรับรองเอกชนต่างประเทศ ที่ได้รับความนิยมและดำเนินการตรวจรับรอง อยู่ในประเทศไทย ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ไบโอเอจกริเสิร์ช (Bioagricert) บริษัท ไบโอเอจกริเสิร์ช (ไทยแลนด์) จำกัด เป็น สาขาย่อยของ Bioagricert S.r.l. จากประเทศอิตาลี ผู้ประกอบการต้องได้รับการตรวจรับรองจากบริษัทนี้เท่านั้น จึงจะใช้ตรารับรองนี้ได้ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์บีเอสซี (BSC ÖKO-GARANTIE GMBH – BSC) บีเอสซีเป็นบริษัทตรวจรับรองสินค้าอินทรีย์จากประเทศเยอรมันนี มีตัวแทนในประเทศไทยอยู่ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์อีโคเสิร์ช (Ecocert) อีโคเสิร์ช เป็นบริษัทตรวจรับรองสินค้าอินทรีย์จากประเทศฝรั่งเศส ผู้ประกอบการต้องได้รับการตรวจรับรองจากบริษัทนี้เท่านั้นจึงจะใช้ ตรารับรองนี้ได้ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ ไอเอ็มโอ-คอนโทรล (IMO-Control) บริษัทไอเอ็มโอ-คอนโทรล เป็นบริษัทตรวจรับรองสินค้าอินทรีย์ จากประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีตัวแทนอยู่ในประเทศไทย ผู้ประกอบการ ต้องได้รับการตรวจรับรองจากบริษัทนี้เท่านั้นจึงจะใช้ตรารับรองนี้ได้ ที่จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ประกอบการ ต้องได้รับการตรวจ รับรองจากบริษัทนี้เท่านั้นจึงจะใช้ตรารับรองนี้ได้ ตรามาตรฐานสินค้าอินทรีย์ของ หน่วยงานประเทศไทย ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ มกท. (Organic Agriculture Certification Thailand – ACT) นอกจากสัญลักษณ์ ACT-IFOAM Accredited แล้ว มกท. ยังมีระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์เฉพาะ ที่จัดทำขึ้นสำหรับตรวจรับรอง การผลิตเกษตรอินทรีย์บางประเภทที่เพิ่งเริ่มพัฒนาขึ้นในประเทศและ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เพื่อให้เหมาะกับ ผู้ประกอบการ ในระยะเริ่มต้น ซึ่งรวมถึง การเลี้ยงสัตว์ การเลี้ยงผึ้ง และการประกอบอาหารสำหรับร้านอาหาร ผู้ประกอบการที่ได้รับการรับรองตามระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ มกท.จะใช้ตราสัญลักษณ์ของ มกท. เป็นตรารับรองมาตรฐาน ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตรและ อาหารแห่งชาติ – มกอช. (National Bureau of Agricultural Commodity and Food Standards – ACFS) มกอช. ได้ประกาศใช้ตรามาตรฐาน Organic Thailand เมื่อปีพ.ศ.2555 และถือเป็นตรามาตรฐานของประเทศไทย แต่ไม่ได้บังคับว่าการนำเข้า สินค้า เกษตรอินทรีย์หรือสินค้าเกษตรอินทรีย์ที่ผลิตในประเทศไทยจะต้องได้รับมาตรฐาน Organic Thailand นี้ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ องค์กรมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ภาคเหนือ – มอน. (The Northern Organic Standard Organization) องค์กรมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ภาคเหนือ จัดตั้งขึ้นโดยความร่วมมือของ เกษตรกรผู้บริโภค นักวิชาการจากองค์กรของรัฐองค์กรพัฒนาเอกชน และผู้สนใจ ทั่วไป โดยมุ่งหวังจะเป็นองค์กรที่ทำการรับรองผลิตผลของเกษตรกรที่ทำการเกษตร แบบเกษตรอินทรีย์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เกษตรกรและผู้บริโภคว่า ผลิตผล ที่ได้รับการรับรองจาก องค์กรมาตรฐานเกษตรอินทรีย์นั้น เป็นผลิตผลที่ปลอดภัยจาก สารพิษ สารเคมีสังเคราะห์และยังเอื้อต่อ การรักษาสีสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริงด้วย ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ สุรินทร์ (มก.สร.) มาตรฐานเกษตรอินทรีย์สุรินทร์ (มก.สร.) พัฒนาขึ้นโดยคณะกรรมการ

มาตรฐานเกษตรอินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ตามแนวทางการพัฒนางานเกษตรอินทรีย์ ของจังหวัดสุรินทร์ และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการโครงการเกษตร อินทรีย์จังหวัดสุรินทร์ในปี พ.ศ. 2547 โดยมีมาตรฐานครอบคลุมเฉพาะในเรื่อง การผลิตพืช สัตว์อินทรีย์สัตว์น้ำอินทรีย์การจัดการเก็บเกี่ยว การแปรรูปผลิตภัณฑ์อินทรีย์และปัจจัย การผลิต ทั้งนี้มก.สร. จะทำการตรวจสอบและรับรอง ผลิตภัณฑ์อินทรีย์ไว้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การผลิต ในระดับแปลง การนำผลผลิตมาแปรรูป และจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ เพชรบูรณ์ (มก.พช.) มาตรฐานเกษตรอินทรีย์เพชรบูรณ์ พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยของ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบูรณ์ร่วมกับชุมชน เกษตรกร ในปี พ.ศ. 2553-54 เป็นมาตรฐานเฉพาะกลุ่มที่ใช้ตรวจ รับรองผู้สมัครเป็นสมาชิก เครือข่ายเกษตรอินทรีย์เพชรบูรณ์ในสังกัดสถาบันเศรษฐกิจพอเพียง เครือข่าย เกษตรอินทรีย์เพชรบูรณ์เท่านั้น โดยทางกลุ่มได้ใช้มาตรฐานนี้เป็นมาตรฐาน พัฒนาเครือข่ายเกษตรอินทรีย์เพื่อความพอเพียง มั่งคั่ง ยั่งยืน และสร้าง ความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรจนเกิดการ รวมตัวพัฒนาเป็นเครือข่ายอย่างยั่งยืนเป็นรูปธรรมมาถึงปัจจุบัน ตรามาตรฐานระบบเกษตรอินทรีย์ ชมรมเกษตรอินทรีย์เกาะพะงัน เป็นระบบการตรวจรับรองมาตรฐานเกษตรอินทรีย์แบบชุมชนรับรอง (Participatory Guarantee System-PGS) ที่พัฒนาขึ้นโดยมูลนิธิสายใยแผ่นดิน ร่วมกับกลุ่ม เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องบนเกาะพะงัน เมื่อปีพ.ศ. 2554 ภายใต้โครงการ “เกาะพะงัน เกษตรอินทรีย์” ซึ่งได้รับการสนับสนุน จากกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งจะสามารถไปเชื่อมโยงกับการ ฝึกอบรมในระบบเกษตรอินทรีย์ที่เป็นภาพรวมในระดับประเทศ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยม ของเกษตรอินทรีย์ และในเรื่องของการรับรองมาตรฐานในระดับต่างประเทศและในประเทศ

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

#### 1. ความหมายของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร(Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) หรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า 4M's ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร เพราะการบริหารจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพมีปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับ งบประมาณสนับสนุนการดำเนินการเพียงพอ ต้องมีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของ แผนงานและโครงการและต้องมีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ, 2545)

ทฤษฎี POCCC นั้นมาจากหน้าที่ 5 ประการ กำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการนั้นมีดังนี้

#### 1. P – Planning : การวางแผน

การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

#### 2. O – Organizing : การจัดองค์กร

การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

#### 3. C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ

การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่อมมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อมตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

#### 4. C – Coordination : การประสานงาน

หมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนทีหน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดประสานกันเพื่อ

ผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ตึ้นจำเป็นจะต้องมีในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

#### 5. C – Controlling : การควบคุม

การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนถึงงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

การบริหารจัดการของตนมาสร้างเป็นหลักในการบริหารจัดการ 14 ประการ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหลักการนี้ยังได้รับการยกย่องและใช้กันมาจนถึงทุกวันนี้ โดยหลักการจัดการทั้ง 14 ประการนั้นมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work) การวางโครงสร้างองค์กรตลอดจนการทำงานจะทำให้เราเห็นหน้าที่และการทำงานของแต่ละคนในองค์กรได้ชัดเจน นั้นนำมาซึ่งการแบ่งงานให้ส่วนต่างๆ ทำได้อย่างครบถ้วนอีกด้วย การแบ่งงานกันทำนั้นควรแบ่งตามทักษะและความชำนาญของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) การปฏิบัติงานที่ดีเมื่อได้รับอำนาจหน้าที่ในการทำงานแล้วต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำด้วย การตัดสินใจออกคำสั่ง บริหารจัดการ จะต้องสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ระเบียบวินัย (Discipline) การทำงานหมู่ใหญ่นั้นจำเป็นจะต้องมีระเบียบวินัยในการทำงาน หากทุกคน ทุกตำแหน่ง ทำงานอย่างมีระเบียบวินัย นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาใด ๆ แล้ว ยังทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จได้อย่างง่ายดาย ระเบียบวินัยนั้นเป็นกรอบข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกัน เคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ระเบียบวินัยควรบังคับจากบนลงล่าง มีหลักการที่ชัดเจน และมีบทลงโทษไว้รองรับผู้ที่ฝ่าฝืนด้วย แต่ก็ควรลงโทษตามเหตุผลตลอดจนมีความเป็นธรรม ระเบียบวินัยยังหมายถึงการทำงานร่วมกันอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจน ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง ไม่หลบหลีกเพื่อเอื้อประโยชน์ฝ่ายใด ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตามระเบียบวินัยให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

4. เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) การมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้นจำเป็นจะต้องมีเพียงคนเดียว เพื่อมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ และส่งผลให้การตัดสินใจสามารถทำให้ปฏิบัติการได้อย่างทันท่วงที การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนนั้นจะทำให้เกิด



การสับสนใจการสั่งการไปจนถึงการปฏิบัติงาน และอาจทำให้เกิดการตัดสินใจที่ซ้ำได้เนื่องจากรอมติสรุปลีกครั้ง การมีผู้บังคับบัญชาหลายคนยังอาจทำให้เกิดการขัดแย้งได้ง่ายอีกด้วย ทั้งความขัดแย้งในการทำงานและความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาเอง

5. เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction) การทำงานควรมีแผนงานหลักเพียงแผนงานเดียว อาจมีแผนสำรองไว้รองรับแต่ก็ควรยึดตามแผนงานหลักเป็นอันดับแรกก่อน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนใจการทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน แล้วการทำงานที่เป็นกลุ่มหน่วยงาน หรือแม้แต่องค์กร สิ่งสำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน การที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้นจะทำให้ทุกคนเห็นแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีหลักยึด มีเส้นทางเดินที่ไปสู่ทิศทางเดียวกัน และมีแรงผลักดันร่วมกันในการก้าวไปสู่จุดหมาย ทำให้แผนงานประสบผลสำเร็จได้ง่ายและมีพลัง

6. ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest) คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ควรยึดถือในการทำงาน ควรยึดถือประโยชน์ขององค์กร ประโยชน์ของส่วนรวม มาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ควรอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความยุติธรรม ความถูกต้อง ความเหมาะสมด้วย หลักบริหารข้อนี้สอดคล้องกับคำกล่าวของอริสโตเติลที่ว่า ส่วนรวมคือผลรวมจากส่วนย่อย (the whole is the sum of its parts) บุคคลแต่ละคนจึงควรยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ใหญ่กว่า หากส่วนรวมอยู่ไม่ได้ ตัวเขาก็อยู่ไม่ได้เช่นกัน

7. การให้ผลประโยชน์ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration) แน่ใจว่าการทำงานนั้นย่อมมีการจ้างงาน องค์กรควรมีการคำนวณผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ ที่สำคัญต้องได้รับความเห็นชอบตลอดจนพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้ผลประโยชน์ตอบแทนยังควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เหมาะสมอีกด้วย อย่างกรณีที่ยอดกำไรสามารถประกอบการได้ผลกำไรที่มากขึ้น ก็ควรปรับผลตอบแทนให้ลูกจ้างมากขึ้นตาม เป็นต้น ในส่วนของเรื่องค่าตอบแทนนั้นอาจไม่ใช่การจ่ายในรูปแบบเงินเสมอไป ยังรวมถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ อาทิ ของรางวัล สวัสดิการ ผลประโยชน์รูปแบบอื่น การฝึกอบรม ตลอดจนการยกย่องเชิดชูซึ่งสามารถสร้างความพอใจให้พนักงานได้อีกด้วย

8. สมดุลของการรวมและกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization) การรวมอำนาจไว้ศูนย์กลางนั้นจะง่ายต่อการควบคุมสั่งการ และทันท่วงที ตัดสินใจได้ฉับไว ศูนย์รวมอำนาจความเป็นจุดเดียวและอาจมีการกระจายอำนาจลดหลั่นไปยังส่วนต่าง ๆ แต่ต้องมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างและมีอำนาจที่แตกต่างกันด้วย เพื่อการควบคุมที่เป็นระบบและง่ายต่อการปฏิบัติงาน

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain) การวางสายงานจะทำให้เราเห็นอำนาจการบังคับบัญชา ตลอดจนระดับชั้นของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความสิ้นไหลตลอดจนกระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ บริหารจัดการได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้รวดเร็วตรงจุด ทั้งยังช่วย

ให้เกิดระเบียบในการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูล รวมถึงการจัดการเนื้อหาของการสื่อสารให้เหมาะสมได้อีกด้วย

10. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order) ทุกอย่างหากอยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สะดวกและง่ายตายชั้น บริหารจัดการได้อย่างไม่ติดขัด และดำเนินตามมาตรฐานได้อย่างราบรื่น ทุกคนควรเคารพระเบียบวินัยขององค์กรและปฏิบัติให้เกิดความเรียบร้อยเหมาะสม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยนี้ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน ไม่สะเพร่า เอาใจใส่ ตลอดจนใส่ใจรายละเอียดในการทำงานอีกด้วย ซึ่งนั่นจะทำให้ผลงานออกมาดี และส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยนี้ยังหมายถึงเรื่องสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดระเบียบทั้งองค์กร ให้มีความพร้อม สะอาด น่าทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมด้วย

11. ความเสมอภาค (equity) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน ควรได้รับสิทธิและการปฏิบัติที่มีมนุษยธรรม ไม่กดขี่ ช่มแวง รังแก หรือทำร้ายให้เกิดความเสียหายใด ๆ ควรมีความเอื้ออารีต่อกัน เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน

12. เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การทำงานที่มีเสถียรภาพจะทำให้พนักงานอุ่นใจในการทำงาน ไม่กังวล และเต็มที่กับการทำงาน หากองค์กรเอื้ออำนาจให้เกิดการย้ายงานที่ง่าย หรือองค์กรไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจนที่มีผลทำให้พนักงานต้องออกจากงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบนี้ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงานได้เช่นกัน เมื่อพนักงานขาดเสถียรภาพในการทำงานก็ย่อมทำให้องค์ใดไม่มีเสถียรภาพตามไปด้วย นอกจากจะทำให้การทำงานสะดุดไม่ราบรื่นแล้วยังลดความน่าเชื่อถือขององค์กรได้อีกต่างหาก สิ่งที่องค์กรควรบริหารจัดการก็คือทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อลดอัตราการเข้าออกของพนักงานให้ต่ำลง และสร้างเสถียรภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

13. เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) พนักงานควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดอุปนิสัยคิดริเริ่มอันเป็นพื้นฐานที่ดีของการทำงานไม่ว่าจะลักษณะใดหรือสายอาชีพใดก็ตาม ซึ่งนี่คือจุดแข็งขององค์กรได้เลยทีเดียว องค์กรควรส่งเสริมให้มีการแสดงออก เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ รวมถึงเสนอแนะด้านการทำงาน ปัญหาที่พบ ตลอดจนแนวทางที่ควรแก้ไขปรับปรุง นั้นยังจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ ๆ อาจทำให้องค์กรได้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ตลอดจนเป็นแนวทางในการผลิตผลผลิตใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นได้เช่นกัน

14. ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps) หลักการบริหารข้อนี้ นำมาจากหลักการการทหารของกองทัพฝรั่งเศสที่แปลความได้ว่า “สามัคคีคือพลัง” นั่นเอง องค์กรควรทำงานอย่างสอดประสานกันด้วยดี เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรที่ยอดเยี่ยมที่สุด พนักงานทุกคนต้องทำงานอย่างเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน และมีความเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวไปสู่จุดที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน (HRNOTE.asia, ม.ป.ป)

ยาเน็น เรื่องจรรยาสุรี (2552) กล่าวว่า การบริหารโครงการ เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่มีการพัฒนาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นเครื่องมือของการบริหารที่ช่วยทำให้องค์กรในทุกระดับทุกสาขา ทั้งในภาครัฐและเอกชนมีความเจริญก้าวหน้า มีลักษณะเป็นกระบวนการ (Process) หรือวงจร (cycle) ช่วยทำให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (goals) โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (cost) ภายในเวลาที่กำหนด (time) ปัจจุบันเป็นงานที่ทำหาย มีการพัฒนาจัดทำเป็นโปรแกรมสำเร็จ (software) มาใช้พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารโครงการและพัฒนาเป็นสถาบัน (project management institution) เพื่อพัฒนาวิชาชีพการบริหารโครงการ (profession)

วันชัย เมฆจันทิก (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การนำการบริหารโครงการ มีการดำเนินงานเป็นที่นิยมแพร่หลายในองค์กรและสังคม โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรและสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาได้มากยิ่งขึ้นกว่าการใช้การบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการบริหารงานประจำ เนื่องจากการบริหารโครงการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่เมื่อนำมาใช้ดำเนินกิจกรรมที่ซับซ้อนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่าง ๆ จะทำให้องค์กรและสังคม ได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขด้านเวลา สภาพแวดล้อม ภายในองค์กรระหว่างองค์กรและภายนอกองค์กร ดังที่ปรากฏในการดำเนินงานขององค์กร ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยในกระบวนการผลิต 4 ด้าน (4M in Production Process) ในการผลิตจะมีขั้นตอนควบคุมการผลิตเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อที่จะสร้างความเชื่อมั่นในผลผลิตที่ได้ให้เกิดขึ้นกับลูกค้า ดังนั้นในกระบวนการผลิตจะเน้นเรื่องของความสามารถในการควบคุมการผลิต โดยมีเป้าหมายที่จะควบคุมให้การผลิตมีคุณภาพที่ดี มีความสม่ำเสมอ สามารถผลิตสินค้าได้ตรงตามเป้าหมาย ในการจัดการกับปัจจัยหรือตัวแปรในการผลิต โดยทั่วไปแล้วมักจะให้ความสำคัญกับการควบคุมปัจจัยหลักที่สำคัญ 4 กลุ่มได้แก่ Man, Method, Material และ Machine หรือที่มักนิยมเรียกว่า 4M เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตได้ รายละเอียดปัจจัยในแต่ละกลุ่ม

1. **ทรัพยากรมนุษย์ (Man)** คือ คนงาน พนักงาน หรือบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการผลิตหรือดำเนินการใด ๆ จะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย

คน ทั้งในด้านความคิด การวางแผน การดำเนินการ หรือจัดการทำให้เกิดการผลิตหรือกิจกรรมทางธุรกิจทุกรูปแบบ การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

การบริหารกำลังคน ต้องมีการพัฒนาคนด้านความรู้ ทักษะ และวางแผนการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

**2. วิธีปฏิบัติงาน (Method)** คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือขบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิตหรือการดำเนินธุรกิจที่ดี ต้องมีการจัดการ การวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม โดยกำหนดให้มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

การบริหารวิธีปฏิบัติงาน ต้องมีการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน นำเอาความรู้เทคโนโลยีใหม่ และวางแผนขบวนการทำงานให้ดี มีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก ประหยัดเวลา สามารถติดตามตรวจสอบได้ง่าย และกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

**3. ทรัพยากร (Resource)** ในเรื่องของทรัพยากรนี้เราอาจแยกพิจารณาใน 2 ส่วน คือ

**3.1 เงินทุน (Money)** คือ เงินหรือทุน ที่ใช้ในการดำเนินธุรกิจทั้งจากเงินทุนภายในและภายนอก ในทางธุรกิจเงินทุนถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะการทำธุรกิจทุกอย่างไม่สามารถดำเนินได้ดีหากขาดทุนในการดำเนินงาน กล่าวได้ว่าการทำธุรกิจทุกอย่างจะต้องเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยเงินทุน เพราะจะเป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจและปัจจัยต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปได้ทั้งในด้านค่าแรงคน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุมาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาเงินจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

**3.2 วัสดุ (Material)** คือ วัสดุสิ่งของวัตถุดิบ ชิ้นส่วนอะไหล่ ผลิตภัณฑ์ บริการหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ซึ่งมีส่วนนำมาใช้ในการผลิตสินค้าหรือบริการ เป็นสิ่งที่สำคัญอันดับต่อมา เพราะทุกธุรกิจต้องอาศัยสิ่งที่ได้ในกลุ่มนี้มาใช้เป็นทรัพยากรในการผลิต ดังนั้นต้องรู้จักบริหารจัดการวัตถุดิบให้ มีประสิทธิภาพสามารถมีเพียงพอในการผลิต บริหารจัดการให้ได้ต้นทุนที่ต่ำในการผลิต และทำให้ธุรกิจได้ผลกำไรสูงสุด

การบริหารวัสดุ ในการดำเนินงานว่าทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองทรัพยากรในการผลิตให้น้อยที่สุด หรือการใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด

**4. เครื่องจักร (Machine)** คือ เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการผลิต ในส่วนนี้แม้จะเป็นส่วนสุดท้ายของปัจจัย เนื่องจากหากพิจารณาในเรื่องการผลิตจะสามารถทำได้แม้จะมีเพียงปัจจัยใน 3 ส่วนแรก แต่การผลิตก็อาจจะยังมีข้อจำกัดในเรื่องความสามารถ อาจไม่สามารถทำการผลิตได้ในปริมาณที่มากหากขาดเครื่องมือเครื่องจักรมาช่วย เพราะปัจจัยในกลุ่มนี้จะเป็นส่วนที่มาช่วยเติมเต็มในส่วนที่ความสามารถของมนุษย์ไม่สามารถทำได้

เช่น ระยะเวลาทำงานที่ต่อเนื่อง ความถูกต้องแม่นยำ ความเร็วในการผลิต ความสม่ำเสมอที่เป็นมาตรฐาน หรือความทนทานในบางสถานการณ์ที่มนุษย์ทำไม่ได้เช่น สภาพอากาศในที่สูงหิมะสูงหรือต่ำ สภาพแวดล้อมอากาศที่มีก๊าซพิษ เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นว่าหลายครั้งที่ความสำเร็จในการผลิตจะตัดสินใจได้จากปัจจัยในกลุ่มนี้ หรือกล่าวได้ว่าใช้ปัจจัยในกลุ่มนี้เป็นตัวที่ใช้ชี้ขาดความสำเร็จของงานได้เลย

การบริหารเครื่องจักร โดยให้มีการใช้เครื่องจักรให้เกิดความคุ้มค่า มีการควบคุมคุณภาพเครื่องจักร การดูแลรักษา การปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด โดยเน้นคุณภาพความเที่ยงตรงสูง ใช้เวลาน้อย และมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยในกระบวนการผลิต 4 ด้าน (4M in Production Process) เรื่องของคน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับการผลิต และปัจจัยต่าง ๆ ก็จะมีคามสำคัญมากน้อยตามลำดับความเหมาะสมในแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความสามารถ และการจัดการขององค์กรเหล่านั้นว่ามีการบริหารจัดการที่ดีหรือไม่

จากการที่ปัจจัย 4M มีความสำคัญจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการผลิตได้ ดังนั้นบางครั้งเราจะเห็นว่ามียุคค้าบางราย มักจะกำหนดให้ผู้ผลิตต้องมีการควบคุมการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยเหล่านี้ โดยเมื่อไหร่ที่ผู้ผลิตต้องการเปลี่ยนปัจจัยเหล่านี้จะต้องทำการแจ้งให้ลูกค้ารับทราบและให้เขาอนุมัติก่อน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษดา พงษ์การณยภาส และคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความต้องการฝึกอบรมและการจัดหลักสูตรการถ่ายทอด เทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกรรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมด้านเนื้อหาวิชาการเกษตรของเกษตรกรรุ่นใหม่พื้นที่จังหวัดแพร่ 2) เพื่อศึกษาความต้องการรูปแบบในการจัดฝึกอบรมด้านการเกษตรของเกษตรกร รุ่นใหม่พื้นที่จังหวัดแพร่ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของเกษตรกรรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดแพร่ที่มีต่ออาชีพเกษตรกรรม 4) เพื่อจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับการสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ ความเห็นว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดและไม่มีปัญหาในการฝึก

จ่านงค์ จุลเอียด (2552) ศึกษาเรื่อง การฝึกอบรมเกษตรกรหลักสูตรวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติตามหลักเกษตรอินทรีย์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย นับถือศาสนาพุทธสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีสมาชิกในครอบครัวเฉลี่ย 4.96 คน เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนี้มาก่อนจากกรมส่งเสริมการเกษตรในการดำเนินกิจกรรมเกษตรใช้

เงินทุนส่วนตัว ใช้แรงงานในครอบครัวโดยมีที่ดินประกอบการเกษตรเฉลี่ย 9.49 ไร่ และรายได้ภาคการเกษตรเฉลี่ย 40,767.50 บาท/ปี ส่วนระดับความเหมาะสมของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ระดับความเหมาะสมของความรู้ความเข้าใจทักษะอบรม และในส่วนของ การติดตามผลผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้รับไปดำเนินกิจกรรมตามหลักเกษตรอินทรีย์ พบว่ามีการทำนาอินทรีย์แบบครบวงจร ปลูกผักปลอดสารพิษ การสกัดสารชีวภาพ การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ และปุ๋ยชีวภาพมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและยังลดรายจ่ายจากการซื้อสารเคมีจากท้องตลาดเฉลี่ยรายละไม่ต่ำกว่า 500 บาทต่อเดือน และได้ขยายผลสู่กลุ่มเกษตรกรที่สนใจเพิ่มขึ้นจำนวน 2 เครือข่ายสรุปผลการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นมีผลต่อการเรียนรู้เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มมูลค่าผลผลิต สร้างรายได้ลดรายจ่ายให้แก่เกษตรกรหลังการฝึกอบรมและมีข้อเสนอแนะคือควรฝึกอบรมหลักสูตรเกษตรกรรมระยะสั้นตามหลักเกษตรอินทรีย์เพิ่มเติม

พลชัย เพชรปลอด (2555) ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ ของปราชญ์ชาวบ้านศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน บ้านดอนผิงแดด จังหวัดเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กระบวนการพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของปราชญ์ชาวบ้าน ศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน บ้านดอนผิงแดด จังหวัดเพชรบุรี 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ และ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์

สีปดระกุล สุชาติ (2561) ศึกษาเรื่อง การจัดการองค์ความรู้ด้านการจัดการกลุ่มเกษตรอินทรีย์ :กรณีศึกษากลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านท่าปลวกสูง อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อถอดองค์ความรู้ด้านการจัดการกลุ่มเกษตรอินทรีย์ปลวกสูงโมเดล ที่มีการรวมกลุ่มทำเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี และในปัจจุบันมี ผลผลิตออกจำหน่าย ได้แก่ มะเขือเทศเชอร์รี่ หน่อไม้ฝรั่ง และผักกาดหอมสายพันธุ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุม ตลอดทั้งกระบวนการปลูกพืชผักแบบเกษตรอินทรีย์ นำไปสู่การพัฒนา สร้างความเข้มแข็งและมั่นคง ให้กับชุมชน/ท้องถิ่น นิติธรรวงศ์เชษฐา (2550) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร:กรณีศึกษา ตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน วัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาความต้องการของเกษตรกรในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร 2.ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรม 3.เพื่อศึกษารูปแบบของการจัดฝึกอบรม

ศรีสกุล เจริญศรี และปัญญพนธ์ จันทร์อ่อน (2560) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่า การฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อประเมินระบบการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และ

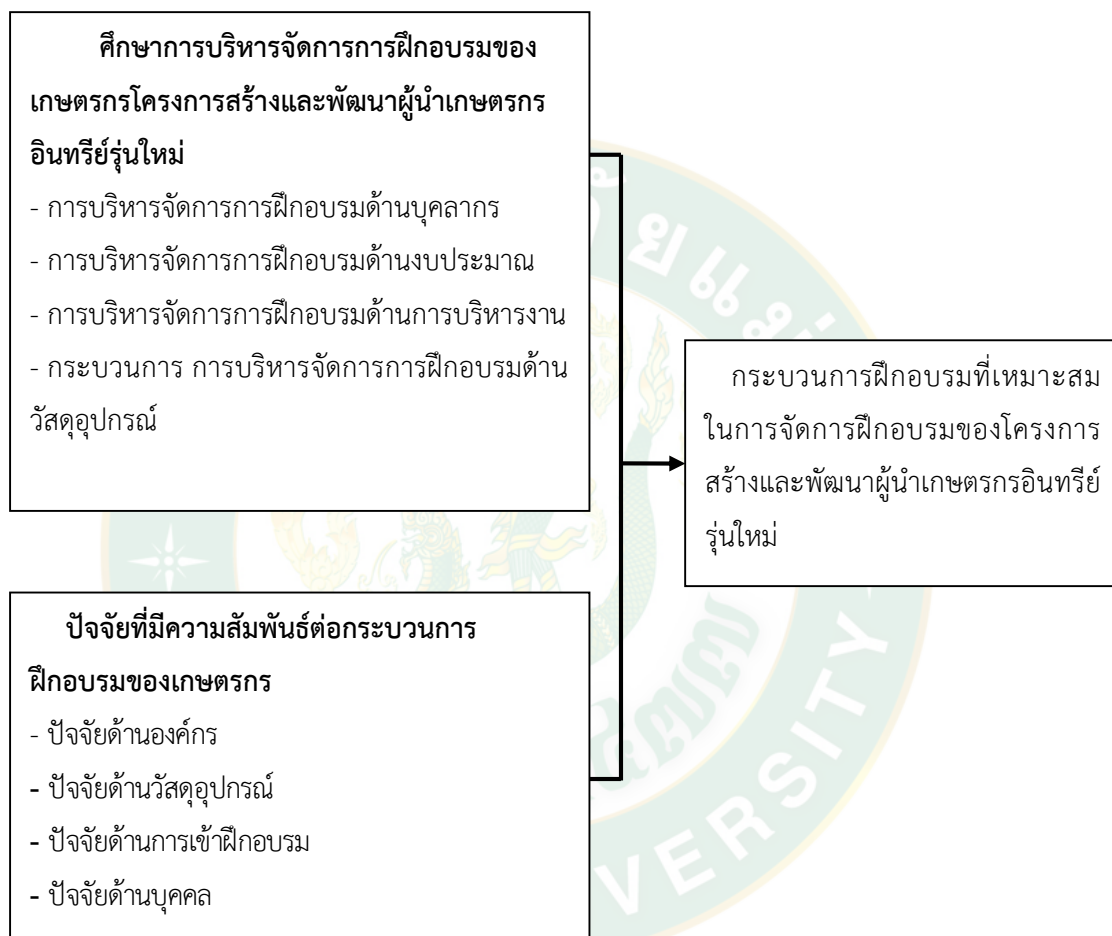
แผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในด้านบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ตามรูปแบบ CIPP 2) เพื่อประเมินปฏิกิริยาและการเรียนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดในด้านนี้ ได้แก่ วิทยากรมีความรอบรู้ ในเนื้อหาวิชาที่สอน อยู่ในระดับสูงมาก

ปริญานุช ดีพรมกุล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน 2) เพื่อศึกษาถึงสาเหตุในการเลือกเข้ารับการฝึกอาชีพในแต่ละสาขาของผู้เข้ารับการฝึก 3) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกต่อการให้บริการฝึกอาชีพของกรม พัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้เข้ารับการฝึกอาชีพในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยการฝึกอบรม โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

นริศรา บุญเที่ยง (2561) ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพร้อมในการฝึกอบรมที่มีต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของกระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไป พัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลการศึกษา พบว่าความพร้อมในการฝึกอบรมด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ และด้านเนื้อหาที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก

## กรอบแนวคิดการวิจัย

กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนากระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
5. การหาประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย
6. การเก็บรวบรวม
7. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรมและระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ในการจัดการสนทนา เพื่อศึกษาและพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยสรุปการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการฝึกอบรม

1.2 ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบมาตราส่วนประกอบค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรมและระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม ของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

## 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม คัดเลือกตัวแทนกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรม ของโครงการ สร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.3 ดำเนินการสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.4 ดำเนินการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

#### 1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้เข้าร่วมอบรมโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในปี 2562 รุ่นที่ 5 – 6 จำนวน 60 คน

#### 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 14 คน ได้แก่

2.1 ตัวแทนกลุ่มผู้ผ่านการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 10 คน โดยการสนทนากลุ่ม

2.2 หัวหน้าโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 2 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์

2.3 เจ้าหน้าที่โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 2 คน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภทดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ผู้จบการฝึกอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รุ่นที่ 5 - 6 ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา รายได้ต่อเดือน พื้นที่ในการทำการเกษตร อาชีพหลัก อาชีพรอง ของผู้จบการฝึกอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรม

โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (หทัย ศรีสิงห์, 2551) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาการบริหารจัดการการฝึกอบรมว่าอยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารจัดการเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารจัดการเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารจัดการเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารจัดการเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารจัดการเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม จำนวน 4 ปัจจัย จำนวน 29 ข้อ ดังนี้

ปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 11 ข้อ

ปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 9 ข้อ

ปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม จำนวน 4 ข้อ

ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 5 ข้อ

โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (ทองพูน กองจินดา, 2556) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมว่าอยู่ในระดับใด โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
  - 4 หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
  - 3 หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
  - 2 หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
  - 1 หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวน 7 ข้อ

## 2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของกลุ่มเกษตรกรที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการ เพื่อทำความเข้าใจและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมของโครงการ

2.2 แบบสัมภาษณ์ (หัวหน้าโครงการ)

2.3 แบบสัมภาษณ์ (เจ้าหน้าที่โครงการ)

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้การจัดสนทนากลุ่มและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. เครื่องมือเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะวิจัย และประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1.2 เลือกรูปแบบของคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มที่จะถาม

1.3 สร้างคำถามตามรูปแบบที่เลือกไว้ให้ครอบคลุมทุกด้าน ตั้งคำถามให้ชัดเจน ถามให้

ตรงประเด็น ใช้ภาษาง่าย

1.4 จัดทำต้นฉบับของแบบสอบถาม มีส่วนประกอบครบตามที่ต้องการ คือ มีชื่อแบบสัมภาษณ์ มีคำชี้แจง มีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบและมีข้อความเกี่ยวกับข้อมูลหลักที่ต้องการทั้งหมด โดยวางรูปแบบให้ ถูกต้องเหมาะสม

1.5 ตรวจสอบแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปดำเนินการปรับแก้ไขแบบสอบถาม และปรับปรุงข้อบกพร่องก่อนที่จะพิมพ์ฉบับจริงไปใช้

1.6 เมื่อแบบสอบถามสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้จนครบทุกคน

2. เครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นการคัดเลือกผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และแบบสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการ เจ้าหน้าที่โครงการ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

### การหาประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้หาประสิทธิภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยความตรง และความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ ดังนี้

#### 1. การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง (Validity)

คุณภาพของเครื่องมือสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดหรือวัดให้ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด โดยอาศัยเกณฑ์การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ร่างไว้ไปตรวจสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างมาไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาและตรวจสอบรวมถึงตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการวิจัยด้วยการตรวจหาค่าความสอดคล้องและหาความเชื่อมั่น เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยประเมินแบบสอบถามเป็นรายบุคคลว่าข้อความแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่โดยให้คะแนนตามเกณฑ์

1.2 นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ยสำหรับข้อความแต่ละข้อ การพิจารณาความเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในทุกข้อความนั้น เมื่อวิเคราะห์แล้ว ถ้าข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 จะคัดเลือกเอาไว้ ส่วนข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 จะพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรืออาจตัดทิ้ง (Rovinelli and Hambleton, 1977)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน นำผลที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ค่า IOC = 0.85 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ การบริหารจัดการการฝึกอบรม สรุปได้ค่า IOC = 0.90 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม สรุปได้ค่า IOC = 0.88 สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกษตรกรที่ผ่านการฝึกอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ รุ่นที่ 5 - 6 จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก 60 ราย นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
2. เก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการป้อนคำถามให้แก่ที่ประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้เชิญมา เพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมกัน ให้ข้อมูลข้อคิดเห็นในประเด็นสำคัญ
3. เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ หัวหน้าโครงการและเจ้าหน้าที่โครงการ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล ด้วยหลักการและกรรมวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง

1. การตรวจสอบแบบสอบถามและการให้คะแนน
  - 1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามการวิจัยเรื่องกระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
  - 1.2 การบริหารจัดการการฝึกอบรมและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบมาตราวัดของ Likert ดังนี้

### การบริหารจัดการการฝึกอบรม

ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเป็น 5
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก	ให้คะแนนเป็น 4
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง	ให้คะแนนเป็น 3
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย	ให้คะแนนเป็น 2
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเป็น 1

## 2. การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรม และนำค่ามาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผล (หทัย ศรีสิงห์, 2551) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

### 3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.1 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (dependent variable) หนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หากทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ สามารถเขียนให้อยู่ในสมการเชิงเส้นตรงรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559)

$$y = \beta_0 + \beta_1 \times_1 + \beta_2 \times_2 \cdots + \beta_k \times_k$$

เมื่อ $y$	คือ	คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม
$\beta_0$	คือ	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta_1, \dots, \beta_k$	คือ	น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
$\times_0, \dots, \times_k$	คือ	คะแนนตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k
K	คือ	จำนวนตัวแปรอิสระ

#### การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle, 1998 อ้างใน คณางค์ สนธิเปล่งศรี และคณะ, 2553) กำหนดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	แปลผล
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาไว้ ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ 3) เพื่อพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มีผลการศึกษา ดังนี้

### วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

ส่วนที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ	
เพศ				
ชาย		35	58.30	
หญิง		25	41.70	
รวม		60	100	
ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD	ค่าสูงสุด	ค่าต่ำสุด
อายุ (ปี)	40	9.02	60.00	24.00
พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)	13.83	20.565	100	1

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	0	0.00
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	0	0.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	2	3.30
อนุปริญญา / ปวส.	6	10.00
ปริญญาตรี	39	65.00
สูงกว่าปริญญาตรี	13	21.70
อื่น ๆ	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
ภูมิลำเนา		
ภาคเหนือ	42	70.00
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5	8.30
ภาคกลาง	10	16.70
ภาคตะวันออก	2	3.30
ภาคใต้	1	1.70
ภาคตะวันตก	0	0.00
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	20	33.40
10,001 - 20,000 บาท	21	35.00
20,001 - 30,000 บาท	5	8.30
30,001 - 40,000 บาท	5	8.30
มากกว่า 40,000 บาท	9	15.00
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทการทำกาเกษตร</b>		
เกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โคกหนองนาโมเดล	8	13.30
ปศุสัตว์	7	11.70
เกษตรเคมี	4	6.67
ปลูกผักสวนครัว	2	3.30
ปลูกกล้วย	2	3.30
ห้องเช่า	1	1.70
ฟาร์มสเตย์	1	1.70
กสิกรรม	1	1.70
เกษตรผสมผสาน	1	1.70
ไฮโดโปนิคส์	1	1.70
เกษตรกรรมยั่งยืน	1	1.70
เกษตรเชิงเดี่ยว	1	1.70
เกษตรทฤษฎีใหม่	1	1.70
เกษตรอินทรีย์	1	1.70
เกษตรไฮเทค	1	1.70
ผลิตภัณฑ์แปรรูป	1	1.70
เลี้ยงวัว	1	1.70
เกษตรครบวงจร	1	1.70
ทำไม้ป่า	1	1.70
ไม้ดอกไม้ประดับ	1	1.70
ปลูกข้าว	1	1.70
ฟาร์มไส้เดือน	1	1.70
เลี้ยงปลา	1	1.70
ผลไม้	1	1.70
ผสมผสาน	1	1.70
ไม้เศรษฐกิจ	1	1.70

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สวนมะม่วง	1	1.70
ผักสมุนไพรมะเขือ	1	1.70
เลี้ยงไก่	1	1.70
ผลิตปุ๋ย	1	1.70
สวนมังคุด	1	1.70
พืชเศรษฐกิจ	1	1.70
ปลูกเงาะ	1	1.70
รับซื้อผลผลิตเกษตรกร	1	1.70
ไร่มัน	1	1.70
ส่งออกลำไย	1	1.70
สวนส้ม	1	1.70
สวนสละ	1	1.70
เลี้ยงปลา	1	1.70
สวนลำไย	1	1.70
สัก ส้มโอ พืชล้มลุก	1	1.70
ปลูกอ้อย	1	1.70
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>อาชีพหลัก</b>		
เกษตรกร	26	43.30
ค้าขาย	8	13.30
ธุรกิจส่วนตัว	4	6.70
รับจ้าง	4	6.70
มังคุดเทศ	1	1.70
อาชีพอิสระ	1	1.70
ฟาร์มสเตย์	1	1.70
การแปรรูปผลิตภัณฑ์	1	1.70

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
โปแกรมเมอร์	1	1.70
ช่างซ่อมรถ	1	1.70
ข้าราชการ	1	1.70
เจ้าหน้าที่เกษตร	1	1.70
ชาวนา	1	1.70
อาจารย์พิเศษ	1	1.70
<b>ธุรกิจส่วนตัว</b>	1	1.70
แม่บ้าน	1	1.70
นักธุรกิจ	1	1.70
ผู้ประกอบการ	1	1.70
พนักงานราชการ	1	1.70
พนักงานบริษัท	1	1.70
แม่ครัว	1	1.70
พยาบาล	1	1.70
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>อาชีพรอง</b>		
ไม่มีอาชีพรอง	16	26.70
เกษตรผสมผสาน	13	21.70
ค้าขาย	7	11.70
ร้านซ่อมรถ	2	3.30
รับจ้างทั่วไป	2	3.30
ช่างไฟ	2	3.30
ขายต้นไม้	1	1.70
ร้านไวน์	1	1.70
ซ่อมคอมพิวเตอร์	1	1.70
งานบริการร้านอาหาร	1	1.70
จำหน่ายอุปกรณ์เกษตร	1	1.70

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตัวแทนชายประกัน	1	1.70
เลี้ยงสัตว์	1	1.70
ทำสวนดอกไม้	1	1.70
ที่ปรึกษา	1	1.70
ธุรกิจครอบครัว	1	1.70
ปลูกผักสวนครัว	1	1.70
รับขายฝากที่ดิน	1	1.70
อาชีพอิสระ	1	1.70
นักออกแบบ	1	1.70
นักลงทุน	1	1.70
ลูกจ้างสำนักงาน	1	1.70
วิทยากรบรรยาย	1	1.70
วิศวกร	1	1.70
<b>รวม</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 60 คน เป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นเพศชายร้อยละ 58.50 และรองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นเพศหญิงร้อยละ 41.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุสูงสุด 40 ปี มีอายุต่ำสุด 24 ปี คิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละ 40 ค่า SD 9.02 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 อนุปริญญา / ปวส จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 70 รองลงมาได้แก่ภาคกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.70 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ภาคตะวันออก จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.30 ภาคใต้ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาได้แก่

มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีพื้นที่ทำการเกษตร มากที่สุด 100 ไร่ พื้นที่ทำการเกษตรน้อยที่สุด 1 ไร่ โดยมีค่าเฉลี่ย 13.83 ค่า SD 20.565 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพหลักเกษตรกร จำนวน 26 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.30 ไม่มีอาชีพรอง จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.70 แสดงข้อมูลตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรม

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการบริหารจัดการด้านบุคลากร

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านบุคลากร	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
โครงการมีการ พิจารณาคัดเลือก วิทยากร มีความรู้ และประสบการณ์ ที่ ตรงตามหัวข้อหรือ หลักสูตร	35 (58.33)	24 (40.00)	0 (0.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.55	0.59	มากที่สุด
โครงการเห็น ความสำคัญของการ สร้างและพัฒนา เกษตรกรรุ่นใหม่ จึงมี การจัดฝึกอบรม	41 (68.33)	17 (28.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.65	0.55	มากที่สุด
โครงการได้มีการจัด ให้มีส่วนร่วมกับ เครือข่ายภายนอกใน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้เรื่องเกษตร	6 (10.00)	3 (5.00)	16 (26.67)	25 (47.67)	10 (18.87)	2.50	1.14	น้อย

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความหมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
โครงการมีการ จัดสรรผู้ดูแล โครงการอย่าง เหมาะสมกับจำนวน ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม	13 (21.67)	15 (25.00)	17 (28.33)	13 (21.67)	2 (3.33)	3.40	1.15	ปาน กลาง
ผู้จัดโครงการมี ความพร้อมในการ บริหารจัดการ การจัดฝึกอบรม ให้ เกิดประสิทธิภาพ	30 (50.00)	21 (35.00)	8 (13.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.33	0.77	มาก
วิทยากรมีความรอบ รู้และเข้าใจเนื้อหาที่ ถ่ายทอดใน หลักสูตร	45 (75.00)	15 (25.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.75	0.44	มากที่สุด
วิทยากรสามารถ ยกตัวอย่างประกอบ เนื้อหาทำให้เข้าใจ เร็วขึ้น	38 (63.33)	20 (33.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.60	0.56	มากที่สุด
วิทยากรสามารถ ตอบปัญหาข้อ ซักถามได้อย่าง ชัดเจนและ ตรงประเด็น	39 (65.00)	17 (28.33)	4 (6.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.58	0.62	มากที่สุด



## ตารางที่ 3 (ต่อ)

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านบุคลากร	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
วิทยากรถ่ายทอด เนื้อหาที่มีความ สอดคล้องกับ ทรัพยากรและ สภาพพื้นที่ ของผู้อบรม	35	18	4	3	0	4.42	0.83	มาก
วิทยากรถ่ายทอด เนื้อหาที่มีประโยชน์ กับการประกอบ อาชีพ	39	14	6	1	0	4.52	0.75	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวก อบรม	36	20	4	0	0	4.53	0.62	มากที่สุด
เจ้าหน้าที่มีวิธีการ จูงใจผู้เข้ารับการ อบรมให้เกิดความ สนใจอย่างต่อเนื่อง	12	16	18	13	1	3.42	1.09	ปาน กลาง
เจ้าหน้าที่จัดเตรียม ความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัด ฝึกอบรม	30	26	3	1	0	4.42	0.67	มาก
เจ้าหน้าที่รับฟัง ความคิดเห็นและ ช่วยแก้ไขปัญหา ให้กับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมด้วยความ เต็มใจ	37	10	6	0	0	4.58	0.69	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.23</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ของการบริหารจัดการการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 1.00) โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในด้านบุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 1.00) อันดับสองคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.871) และด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.99) และด้านการบริหารงานและกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 1.02) เป็นอันดับสาม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านวิทยากรมีความรอบรู้และเข้าใจเนื้อหาที่ถ่ายทอดในหลักสูตร ระดับมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 ระดับมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.44) รองลงมาคือด้านโครงการเห็นความสำคัญของการสร้างและพัฒนาเกษตรรุ่นใหม่ จึงมีการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.55) อันดับสามคือ ด้านวิทยากรสามารถยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาทำให้เข้าใจเร็วขึ้น ระดับมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.56) ด้าน วิทยากรสามารถตอบปัญหาข้อซักถามได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น ระดับมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.62) ด้านเจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ ระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 69.81 ระดับมาก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.69) โครงการมีการพิจารณาคัดเลือกวิทยากร มีความรู้และประสบการณ์ที่ตรงตามหัวข้อหรือหลักสูตร ระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.59) ด้านเจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกให้กับผู้อบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.62) ด้านวิทยากรถ่ายทอดเนื้อหาที่มีประโยชน์กับการประกอบอาชีพ ระดับมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.75) ด้านวิทยากรถ่ายทอดเนื้อหาที่มีความ

สอดคล้องกับทรัพยากรและสภาพพื้นที่ของผู้อบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.83) และเจ้าหน้าที่จัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆในการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.67) ด้านผู้จัดโครงการมีความพร้อมในการบริหารจัดการการฝึกอบรม ให้เกิดประสิทธิภาพ ระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.77) ด้านเจ้าหน้าที่มีวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.09) ด้านโครงการ มีการจัดสรรผู้ดูแลโครงการอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ , S.D. = 1.15) ด้านโครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร ระดับมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับมาก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับน้อย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.50$ , S.D. = 1.14) แสดงตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านงบประมาณ

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านงบประมาณ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
โครงการจัดสรรค่า เบี้ยเลี้ยงในระหว่าง การฝึกอบรมมีความ เหมาะสมสอดคล้อง ในการใช้ ชีวิตประจำวันของผู้ อบรม	37 (61.67)	14 (23.33)	7 (11.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.43	0.83	มาก
การสนับสนุนให้ ได้รับความสะดวก ในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ตที่ เพียงพอ	12 (20.00)	16 (26.67)	18 (30.00)	13 (21.67)	1 (1.67)	3.42	1.09	ปาน กลาง
การสนับสนุน ค่าใช้จ่ายสำหรับ การเข้าชมพื้นที่เพื่อ ศึกษาดูงาน	36 (60.00)	20 (33.33)	4 (6.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.53	0.57	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.13</b>	<b>0.99</b>	<b>มาก</b>

ในด้านงบประมาณ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าชมพื้นที่เพื่อศึกษาดูงาน ระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านโครงการจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยงในระหว่าง การฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องในการใช้ชีวิตประจำวันของผู้ระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 ระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.83)

อันดับสามคือ ด้านการสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต ที่เพียงพอ ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 1.09)

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง การบริหารจัดการด้านการบริหารงานและกระบวนการ

การบริหารจัดการ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
การฝึกอบรม การบริหารงาน และกระบวนการ								
การเข้าถึงการ ประชาสัมพันธ์ของ โครงการ	20 (33.33)	26 (43.33)	13 (21.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.08	0.79	มาก
ระยะเวลาใน การรับสมัครมีความ สอดคล้องเหมาะสม	26 (43.33)	23 (38.33)	9 (15.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.22	0.83	มาก
การกำหนดเกณฑ์ ในการรับสมัครมี ความเหมาะสม	25 (41.67)	29 (48.33)	5 (8.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.30	0.70	มาก
การเข้าถึงช่องทาง การรับสมัคร	24 (40.00)	25 (41.67)	8 (13.33)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.17	0.85	มาก
การเข้าถึงช่องทาง การติดต่อสอบถาม ข้อมูลการรับสมัคร	22 (36.67)	30 (50.00)	6 (10.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.20	0.75	มาก
การเข้าถึงการ ประกาศรายชื่อผู้ เข้ารับการสัมภาษณ์	29 (48.33)	24 (40.00)	5 (8.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.33	0.77	มาก
การเข้าถึงการแจ้ง ประกาศรายชื่อผู้ ผ่านการคัดเลือก	25 (41.67)	28 (46.67)	4 (6.67)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.25	0.79	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม การบริหารงานและ กระบวนการ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
จำนวนผู้เข้าร่วม อบรมมีความ สอดคล้องเหมาะสม	34 (56.67)	19 (31.67)	4 (6.67)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.40	0.83	มาก
ระยะเวลาในการจัด ฝึกอบรมมีความ สอดคล้องเหมาะสม	30 (50.00)	23 (38.33)	7 (11.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.69	มาก
การแจ้งตารางสอนมี ความเหมาะสม	23 (38.33)	24 (40.00)	12 (20.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.15	0.80	มาก
การฝึกอบรมเป็นไป ตามแผนที่แจ้งไว้	23 (38.33)	20 (33.33)	14 (23.33)	2 (3.33)	1 (1.67)	4.03	0.96	มาก
รูปแบบการจัด ฝึกอบรมมีความ สอดคล้องเหมาะสม	14 (23.33)	13 (21.67)	20 (33.36)	13 (21.67)	0 (0.00)	3.47	1.08	ปาน กลาง
มีการกำหนดข้อ ปฏิบัติ ระเบียบ ใน ระหว่างการเข้าร่วม อบรมอย่างเหมาะสม	30 (50.00)	20 (33.33)	9 (15.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.32	0.79	มาก
การถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลังจากเสร็จสิ้น กิจกรรมมีความ เหมาะสม	27 (45.00)	20 (33.33)	11 (18.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.20	0.86	มาก
มีการประเมินก่อน การเข้าฝึกอบรม	1 (1.67)	7 (11.67)	19 (31.67)	25 (41.67)	8 (13.33)	2.47	0.93	น้อย

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม การบริหารงานและ กระบวนการ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
มีการประเมิน ระหว่าง การฝึกอบรม	7 (11.67)	14 (23.33)	26 (43.33)	10 (18.87)	3 (5.00)	3.20	1.02	ปานกลาง
มีการประเมินหลัง เสร็จสิ้นการ ฝึกอบรม	11 (18.33)	21 (35.00)	17 (28.33)	9 (15.00)	2 (3.33)	3.50	1.07	ปานกลาง
การฝึกอบรมโดยใช้ วิธีการบรรยาย	28 (46.67)	24 (40.00)	7 (11.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.32	0.85	มาก
การฝึกอบรมโดย วิธีการฝึกปฏิบัติ	35 (58.33)	17 (28.33)	8 (13.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.45	0.72	มาก
เนื้อหาของหลักสูตร ที่มีการฝึกอบรม มี การแบ่งเป็นลำดับ หมวดหมู่ ง่ายต่อ ความเข้าใจ	14 (23.33)	18 (30.00)	13 (21.67)	12 (20.00)	3 (5.00)	3.47	1.20	ปานกลาง
หัวข้อและเนื้อหา ของการฝึกอบรมมี การจัดลำดับ ขั้นตอนเรื่องที่ ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน	12 (20.00)	15 (25.00)	22 (36.67)	11 (18.33)	0 (0.00)	3.47	1.20	ปานกลาง
เอกสารการ ฝึกอบรม มีเนื้อหา ตรงตามหัวข้อของ หลักสูตร	33 (55.00)	16 (26.67)	9 (15.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.33	0.86	มาก
เอกสารสาร ฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ อ่านเข้าใจง่าย	27 (45.00)	24 (40.00)	9 (15.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.72	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การบริหารจัดการ	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
เอกสารมีรูปแบบ สวยงาม ทำให้เกิด ความน่าสนใจ	20 (33.33)	26 (43.33)	12 (20.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.07	0.82	มาก
การฝึกอบรมมี เนื้อหาที่ตรงกับ ความต้องการ	11 (18.33)	21 (35.00)	15 (25.00)	9 (15.00)	4 (6.67)	3.43	1.16	ปานกลาง
สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปใช้ ประโยชน์ได้จริง	14 (23.33)	18 (30.30)	14 (23.33)	11 (18.33)	3 (5.00)	3.48	1.19	ปานกลาง
สามารถนำความรู้ที่ ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปถ่ายทอด ต่อได้	14 (23.33)	18 (30.30)	14 (23.33)	11 (18.33)	3 (5.00)	3.48	1.19	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.94</b>	<b>1.02</b>	<b>มาก</b>

ในด้านการบริหารงานและกระบวนการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกปฏิบัติ ระดับมากที่สุด จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือด้านจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม มีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D. = 0.83) อันดัสาม คือด้านระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.69) ด้านการเข้าถึงการประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการสัมภาษณ์ ระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับมาก 24 คน



คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.77$ ) และ ด้านเอกสาร การฝึกอบรม มีเนื้อหาตรงตามหัวข้อของหลักสูตร ระดับมาก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.86$ ) ด้านมีการกำหนดข้อปฏิบัติ ระเบียบ ในระหว่างการเข้าร่วมอบรมอย่างเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.79$ ) และ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการบรรยาย ระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.85$ ) ด้านการกำหนดเกณฑ์ในการรับสมัครมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.70$ ) และ ด้านเอกสารฝึกอบรมมีเนื้อหาที่อ่านเข้าใจง่าย ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.72$ ) ด้านการเข้าถึงการแจ้งประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.79$ ) ด้านระยะเวลาในการรับสมัครมีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.83$ ) ด้านการเข้าถึงช่องทาง การติดต่อสอบถามข้อมูลการรับสมัคร ระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.75$ ) และด้านการถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.86$ ) ด้านการเข้าถึงช่องทางการรับสมัคร ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อย จำนวน 3 คิดเป็น ร้อยละ 5.00

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.85$ ) ด้านการแจ้งตารางสอนมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 1.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คิดเป็น ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.80$ ) ด้านการเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ขอโครงการ ระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.81$ ) ด้านเอกสารมีรูปแบบสวยงาม ทำให้เกิดความน่าสนใจ ระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.82$ ) ด้านการฝึกอบรมเป็นไปตามแผนที่แจ้งไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.96$ ) ด้านมีการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับน้อย จำนวน 9 คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50, S.D. = 1.07$ ) ด้านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อได้ ระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ระดับปานกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับน้อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48, S.D. = 1.19$ ) ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.33 ระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.08$ ) และ ด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ ระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 13 คน

คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.20$ ) และ ด้านหัวข้อ และเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับขั้นตอนเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับน้อย จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 18.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.20$ ) และ ด้านการฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43, S.D. = 1.16$ ) และด้านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อได้ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 ระดับน้อย จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.33 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43, S.D. = 1.16$ ) ด้านมีการประเมินระหว่างการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับน้อย จำนวน 10 คิดเป็นร้อยละ 18.87 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.20 S.D. = 1.02$ ) ด้านมีการประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ระดับมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับน้อย จำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.47, S.D. = 0.93$ ) แสดงตามลำดับ

ด้านเอกสารสารฝึกอบรมมีเนื้อหาที่อ่านเข้าใจง่าย ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.72$ ) ด้านการเข้าถึงการแจ้งประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.79$ ) ด้านการเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ของโครงการ ระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08,$

S.D. = 0.81) ด้านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อได้ ระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ระดับมา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.67) ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.79) ด้านมีการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.07) ด้านมีการประเมินระหว่างการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.85)

ด้านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง ระดับมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.74) และ ด้านเอกสารการฝึกอบรม มีเนื้อหาตรงตามหัวข้อของหลักสูตร ระดับมาก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.86) และ ด้านการฝึกอบรมโดยใช้วิธีการบรรยาย ระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.85) และ ด้านเอกสารสารฝึกอบรมมีเนื้อหาที่อ่านเข้าใจง่าย ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.72) และ ด้านเนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ ระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X}$  = 4.28, S.D. = 0.80) ด้านการเข้าถึงการแจ้งประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.25, S.D. = 0.79) ด้านระยะเวลาในการรับสมัครมีความสอดคล้องเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.22, S.D. = 0.83) ด้านการถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.86) และด้านมีการประเมินระหว่างการประชุม ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.85) ด้านมีการประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.08, S.D. = 1.00) แสดงตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง  
การบริหารจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
สถานที่ในการ สัมภาษณ์มีความ เหมาะสม	32 (53.33)	21 (35.00)	7 (11.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.70	มาก
จุดลงทะเบียนใน การเข้ารับการ สัมภาษณ์มีความ เหมาะสม	33 (55.00)	23 (38.33)	3 (5.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.47	0.68	มาก
ป้ายบอกทางในการ เข้ารับการสัมภาษณ์ มีความเหมาะสม	25 (41.67)	26 (43.33)	6 (10.00)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.22	0.83	มาก
สถานที่จอดรถใน การเข้ารับการ สัมภาษณ์	28 (46.67)	26 (43.33)	4 (6.67)	1 (1.67)	1 (1.67)	4.32	0.81	มาก
สถานที่ในการจัด ปฐมนิเทศมีความ เหมาะสม	36 (60.00)	20 (33.33)	3 (5.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.52	0.68	มากที่สุด
จุดลงทะเบียนเข้า รับการปฐมนิเทศมี ความเหมาะสม	36 (60.00)	19 (31.67)	4 (6.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.50	0.70	มาก
ป้ายบอกทาง ป้าย โครงการฝึกอบรม มี ความเหมาะสม	30 (50.00)	16 (26.67)	12 (20.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.23	0.89	มาก
อาหารว่างสำหรับ ผู้เข้าร่วมอบรม กิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความ เหมาะสม	26 (43.33)	25 (41.67)	6 (10.00)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.23	0.83	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
อาหารสำหรับ ผู้เข้าร่วมอบรม กิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความ เหมาะสม	22 (36.67)	26 (43.33)	10 (16.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.13	0.81	มาก
เครื่องมือสำหรับ ผู้เข้าร่วมอบรม กิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความ เหมาะสม	22 (36.67)	28 (46.67)	8 (13.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.17	0.78	มาก
สถานที่ในการจัด ฝึกอบรมมีความ เหมาะสม มีความ สะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย	27 (45.00)	25 (41.67)	7 (11.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.30	0.74	มาก
สถานที่อบรมมี ขนาดเหมาะสมกับ จำนวนผู้เข้ารับการ อบรม	32 (53.33)	20 (33.33)	6 (10.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.37	0.80	มาก
โต๊ะ เก้าอี้ ภายใน สถานที่ฝึกอบรม มี สภาพดี มีขนาดที่ เหมาะสม	29 (48.33)	24 (40.00)	5 (8.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.33	0.77	มาก
ที่พักที่จัดเตรียม สำหรับผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความ เหมาะสม	31 (51.67)	22 (36.67)	3 (5.00)	4 (6.67)	0 (0.00)	4.33	0.86	มาก





ตารางที่ 6 (ต่อ)

การบริหารจัดการ การฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับการบริหารจัดการการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
วัสดุคอมพิวเตอร์ มี คอมพิวเตอร์ ปริ้น เตอร์ มีเพียงพอ สำหรับใช้ในการ ฝึกอบรม	12 (20.00)	18 (30.00)	19 (31.67)	10 (18.87)	1 (1.67)	3.50	1.05	ปาน กลาง
อุปกรณ์สำนักงานที่ โครงการจัดเตรียมมี เพียงพอสำหรับการ ใช้ฝึกอบรม	24 (40.00)	25 (41.67)	9 (15.00)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.18	0.81	มาก
วัสดุเกษตรที่ โครงการจัดเตรียมมี เพียงพอสำหรับการ ใช้ฝึกอบรม	11 (18.33)	17 (28.33)	22 (36.67)	9 (15.00)	1 (1.67)	3.47	1.02	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>4.18</b>	<b>0.87</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>						<b>4.05</b>	<b>1.00</b>	<b>มาก</b>

ในด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านสถานที่ในการจัด  
ปฐมนิเทศมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ระดับมาก จำนวน  
20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน  
1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.68$ ) รองลงมาคือ  
ด้านจุดลงทะเบียนเข้ารับการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 60.00 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน  
คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.70$ ) อันดับสามคือ ด้านจุดลงทะเบียนในการเข้ารับการสัมภาษณ์มีความ  
เหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.68$ ) ด้านสถานที่ในการสัมภาษณ์มี  
ความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระดับมาก จำนวน 23 คน

คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.70$ ) ด้านสถานที่อบรม มีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.80$ ) ด้านที่พักที่จัดเตรียมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 ระดับมาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.86$ ) และด้านวัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.82$ ) และด้านโต๊ะ เก้าอี้ ภายในสถานที่ฝึกอบรม มีสภาพดี มีขนาดที่เหมาะสมระดับมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.67 ระดับมาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.77$ ) ด้านสถานที่จอดรถในการเข้ารับการสัมภาษณ์ ระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.81$ ) ด้านสถานที่ในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.74$ ) ด้านที่จอดรถที่จัดเตรียมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.71$ ) ด้านห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ระดับน้อยมาก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.84$ ) ด้านป้ายบอกทาง

ป้ายโครงการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.89$ ) และด้านอาหารว่างสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.83$ ) ด้านป้ายบอกทางในการเข้ารับการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.83$ ) ด้านอาหารว่างสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.81$ ) และด้านอุปกรณ์สำนักงานที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.81$ ) ด้านเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.85$ ) และด้านเครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.78$ ) ด้านอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.81$ ) ด้านอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับมาก จำนวน 15 คน

คิดเป็นร้อยละ 25.67 ระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 1.05) ด้านวัสดุ คอมพิวเตอร์ มี คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับน้อย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.87 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 1.05) ด้านอาหาร สำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม ระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D. = 1.05) ด้านวัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอ สำหรับการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 1.02) แสดงตามลำดับ

### สรุปภาพรวมของการบริหารจัดการการฝึกอบรม

#### ตารางที่ 7 สรุปผลภาพรวมของการบริหารจัดการการฝึกอบรม

อันดับที่	ด้าน	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านบุคลากร	4.23	1.00	มาก
2	ด้านงบประมาณ	4.13	0.99	มาก
3	ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.94	1.02	มาก
4	ด้านการบริหารงานและ กระบวนการ	4.18	0.871	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.98</b>	<b>มาก</b>

สรุปข้อมูลที่ได้จากการบริหารจัดการการฝึกอบรม ที่มีการประเมินอยู่ในระดับน้อย และปานกลาง ซึ่งเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยมาปรับปรุงให้เกิดการพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ในปัจจัย 4 m ประกอบไปด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารงานและกระบวนการ

พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านวัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการภาคฤดู มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) ด้านวัสดุคอมพิวเตอร์ มีคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต ที่เพียงพอ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารงานและกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม มีการประเมินอยู่ในระดับน้อย 2) มีการประเมินระหว่างฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) การฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 4) รูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 5) เนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 6) หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับขั้นตอนเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) โครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร การประเมินอยู่ในระดับน้อย 2) โครงการมีการจัดสรรผู้ดูแลโครงการอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) เจ้าหน้าที่มีวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกร  
โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ผลการวิจัยพบว่า

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านบุคคล

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการ ฝึกอบรม ด้านบุคคล	ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปาน กลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อย ที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
อายุ	20 (33.33)	29 (48.33)	5 (8.33)	3 (5.00)	3 (5.00)	4.00	1.04	มาก
สถานภาพการ สมรส	16 (26.67)	25 (41.67)	10 (16.67)	2 (3.33)	7 (11.67)	3.68	1.24	มาก
ระดับการศึกษา	14 (23.33)	28 (46.67)	14 (23.33)	1 (1.67)	3 (5.00)	3.82	0.98	มาก
ระยะเวลาที่ ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม	7 (11.67)	21 (35.00)	18 (30.00)	8 (13.33)	6 (10.00)	3.25	1.14	ปานกลาง
ประสบการณ์จาก การอบรม	9 (15.00)	23 (38.33)	18 (30.00)	7 (11.67)	3 (5.00)	3.47	3.18	ปานกลาง
ความพร้อม ทางการเงิน	8 (13.33)	15 (25.00)	21 (35.00)	12 (20.00)	4 (6.67)	3.18	1.11	ปานกลาง
ความพร้อม ทางเวลา	24 (40.00)	27 (45.00)	8 (13.33)	0 (0.00)	1 (1.67)	4.22	0.80	มาก
ความพร้อมของ พื้นที่ในการทำ การเกษตร	27 (45.00)	23 (38.33)	9 (15.00)	0 (0.00)	1 (1.67)	4.25	0.84	มาก
ความพร้อมของ สุขภาพ	28 (46.67)	25 (41.67)	6 (10.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.33	0.73	มาก
ความพร้อมในการ เข้าร่วมสังคม	27 (45.00)	28 (46.67)	4 (6.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.35	0.68	มาก
ความรู้พื้นฐานใน หลักสูตรที่เข้ามา ฝึกอบรม	13 (21.67)	14 (23.33)	18 (30.30)	9 (15.00)	6 (10.00)	3.32	1.26	ปานกลาง
<b>รวม</b>						<b>3.86</b>	<b>1.059</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าภาพรวม ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 1.03) โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ เหมาะสมในด้านปัจจัยด้านองค์กรเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.890) อันดับสองคือ ด้านปัจจัยด้านบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 1.055) อันดับสาม ด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.146) และด้านปัจจัย ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.146) แสดงเป็นลำดับ

ในด้านปัจจัยด้านบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านความพร้อมในการเข้า ร่วมสังคม ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.68) รองลงมาคือด้านความพร้อมของ สุขภาพ ระดับมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.73) อันดับสามคือ ด้านความพร้อมของ พื้นที่ในการทำการเกษตร ระดับมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.84) ด้านความพร้อมทางด้าน เวลา ระดับมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ระดับปานกลาง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.80) ด้านอายุ ระดับมากที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับมาก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 1.04) ด้านระดับ การศึกษา ระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับมาก จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.67 ระดับปานกลาง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 1.04) ด้านสถานภาพการสมรส ระดับมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.67 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ , S.D. = 1.24) ด้านประสบการณ์จากการอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33

ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 3.18$ ) ด้านความรู้พื้นฐานในหลักสูตรที่เข้ามาฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับมาก จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32, S.D. = 1.26$ ) ด้านระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25, S.D. = 1.14$ ) ด้านความพร้อมทางด้านการเงิน ระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับมาก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.18, S.D. = 1.11$ ) แสดงเป็นลำดับ

**ตารางที่ 9** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรรมด้านองค์กร

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการ ฝึกอบรรม ด้านองค์กร	ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
หลักสูตรในการจัด ฝึกอบรรม	26 (43.33)	24 (40.00)	7 (11.67)	3 (5.00)	0 (0.00)	4.22	0.85	มาก
รูปแบบในการจัด ฝึกอบรรม	31 (51.67)	22 (36.67)	6 (10.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.43	0.74	มาก
ระยะเวลาการจัด ฝึกอบรรม	11 (18.33)	18 (30.00)	21 (35.00)	9 (15.00)	1 (1.67)	3.48	1.02	ปานกลาง
วิทยากรในการ ถ่ายทอดความรู้	37 (61.67)	20 (33.33)	3 (8.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.57	0.59	มากที่สุด



## ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการ ฝึกอบรม ด้านองค์กร	ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
ผู้บริหารโครงการ ในการจัด ฝึกอบรม	14 (23.33)	13 (21.67)	21 (35.00)	12 (20.00)	0 (0.00)	3.48	1.07	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่โครงการ ในการอำนวยความสะดวก	35 (58.33)	21 (35.00)	3 (5.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.50	0.68	มากที่สุด
ความสะอาด ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	39 (65.00)	19 (31.67)	2 (3.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.62	0.56	มากที่สุด
จำนวนผู้เข้าร่วม อบรม	38 (63.33)	18 (30.00)	2 (3.33)	2 (3.33)	0 (0.00)	4.53	0.72	มากที่สุด
สภาพแวดล้อม ของพื้นที่ฝึกอบรม	37 (61.67)	18 (30.00)	4 (6.67)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.52	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>4.26</b>	<b>0.890</b>	<b>มาก</b>

ในด้านปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ระดับมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.59) อันดับสามคือ ด้านจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ระดับน้อย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.72) ด้านสภาพแวดล้อมของพื้นที่ฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 61.67 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.70) ด้านเจ้าหน้าที่โครงการในการอำนวยความสะดวก ระดับมากที่สุด

จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 ระดับมาก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับปานกลาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.68$ ) ด้านรูปแบบในการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 ระดับมาก จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 36.67 ระดับปานกลาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.74$ ) ด้านหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับน้อย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.85$ ) ด้านระยะเวลาการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับน้อย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48, S.D. = 1.02$ ) ด้านผู้บริหารโครงการในการจัดฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ระดับมาก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48, S.D. = 1.07$ ) แสดงเป็นลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านการเข้าฝึกอบรม

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการ ฝึกอบรม ด้านฝึกอบรม	ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม					ระดับ		
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	ความ หมาย
การรับรู้การ ประชาสัมพันธ์	26 (44.33)	24 (40.00)	9 (15.00)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.25	0.77	มาก
การฝึกอบรมโดย ไม่เสียค่าใช้จ่าย	10 (16.67)	9 (15.00)	18 (30.33)	19 (31.67)	4 (6.67)	3.03	1.19	ปาน กลาง
ครอบครัวมีผลต่อ การตัดสินใจเข้า รวมอบรม	29 (48.33)	23 (38.33)	5 (8.33)	0 (0.00)	3 (5.00)	4.25	0.99	มาก
เพื่อนและคนรอบ ข้างมีผลต่อการ ตัดสินใจเข้าอบรม	23 (38.33)	17 (28.33)	13 (21.67)	4 (6.67)	3 (5.00)	3.88	1.15	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.85</b>	<b>1.146</b>	<b>มาก</b>

ในด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านการรับรู้การประชาสัมพันธ์ ระดับมากที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.77$ ) และ ด้านครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.99$ ) รองลงมาด้านเพื่อนและคนรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88, S.D. = 1.15$ ) อันดับสามด้านการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ระดับมากที่สุด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ระดับมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03, S.D. = 1.19$ )

ด้านการฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ระดับมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 ระดับมาก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 ระดับปานกลาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.99) และ อันดับสามคือด้านเพื่อนและคนรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 38.33 ระดับมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 ระดับปานกลาง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21.67 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 1.15) แสดงเป็นลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการ ฝึกอบรม ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม					ระดับ		ความ หมาย
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	
สถานที่จัด ฝึกอบรม	34 (56.67)	20 (33.33)	5 (8.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.45	0.72	มาก
วัสดุอุปกรณ์ในการ ฝึกอบรม	12 (20.00)	18 (30.00)	18 (30.00)	12 (20.00)	0 (0.00)	3.50	1.03	ปาน กลาง
อาหารว่างและ เครื่องดื่มที่บริการ	7 (11.67)	19 (31.67)	30 (50.00)	4 (6.67)	0 (0.00)	3.48	0.79	ปาน กลาง
อาหารที่บริการ	8 (13.33)	19 (31.67)	26 (43.33)	7 (11.67)	0 (0.00)	3.47	0.86	ปาน กลาง
สื่อที่ใช้ในการ อบรม	29 (48.33)	25 (41.67)	5 (8.33)	1 (1.67)	0 (0.00)	4.37	0.71	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.85</b>	<b>0.946</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยโดยรวม</b>						<b>3.95</b>	<b>1.03</b>	<b>มาก</b>

ในด้านปัจจัยด้านอุปกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในด้านสถานที่จัดฝึกอบรมมากที่สุด ระดับมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ระดับมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.72$ ) รองลงมาคือ ด้านสื่อที่ใช้ในการอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 48.33 ระดับมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ระดับปานกลาง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ระดับน้อย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.71$ ) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ระดับน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50, S.D. = 1.03$ ) ด้านอาหารว่างและเครื่องดื่มที่บริการ ระดับมากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ระดับน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.79$ ) ด้านอาหารที่บริการ ระดับมากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ระดับมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระดับปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 ระดับน้อย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.87$ ) แสดงเป็นลำดับ

## ส่วนที่ 2 สรุปผลภาพรวมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

### ตารางที่ 12 สรุปผลภาพรวมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

อันดับที่	ด้าน	ระดับ		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปัจจัยด้านบุคคล	3.86	1.055	มาก
2	ปัจจัยด้านองค์กร	4.26	0.890	มาก
3	ปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม	3.85	1.146	มาก
4	ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	3.85	0.946	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>1.03</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig
ปัจจัยด้านบุคคล	-.066	-.460	.647
ปัจจัยด้านองค์กร	.568	4.476	.000
ปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม	.174	1.273	.209
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	.124	1.008	.318

R = .701 , R<sup>2</sup> = .491 , SE = .346 , F = 13.043 , Sig = .000

ผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression analysis) ตามตารางที่ 13 ตามสมมติฐานการวิจัยของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ กระบวนการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ตัวส่งผลต่อกระบวนการฝึกอบรมของโครงการฯ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .701 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนกระบวนการฝึกอบรมของโครงการ ได้ร้อยละ 49.1 (R<sup>2</sup> มีค่าเท่ากับ .491) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .346 โดยตัวแปรที่มีผลต่อกระบวนการฝึกอบรมโครงการฯ คือ ปัจจัยด้านองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทิศทางบวกหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าหากปัจจัยด้านองค์กรมีการพัฒนาที่ดีขึ้น จะส่งผลต่อกระบวนการฝึกอบรมของโครงการดีขึ้นตามไปด้วย

### วัตถุประสงค์ที่ 3 พัฒนาระบบการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบการที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมของโครงการแนวทางในการบริหารจัดการโครงการการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมอบรมสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้แบ่งประเด็นศึกษาออกเป็น 4 ด้าน

พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ ประกอบด้วย 1) ด้านวัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม มีการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านวัสดุคอมพิวเตอร์ มีคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต ที่เพียงพอ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการบริหารงานและกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม มีการประเมินอยู่ในระดับน้อย 2) มีการประเมินระหว่างฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) การฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 4) รูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 5) เนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 6) หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับขั้นตอนเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) โครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร การประเมินอยู่ในระดับน้อย 2) โครงการมีการจัดสรรผู้ดูแลโครงการอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) เจ้าหน้าที่มีวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง การประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งจะได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการ การสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่โครงการ และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับกลุ่มผู้ผ่านการเข้าร่วมอบรม เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลเพื่อยืนยันความถูกต้องของผลการตอบแบบสอบถามและทำการเปรียบเทียบปัญหาในการดำเนินโครงการ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 14 ตารางเปรียบเทียบปัญหาในการดำเนินโครงการ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	หัวหน้าโครงการ	ผู้ประสานงาน	ผู้เข้าร่วมอบรม
1. การบริหารจัดการบุคลากร	การวางแผนสร้างเครือข่ายร่วมกับเครือข่ายภายนอกยังมีข้อจำกัดที่ทำให้ยังไม่สามารถเกิดเป็นรูปธรรมได้	การประสานเครือข่ายภายนอกยังขาดการมีส่วนร่วมร่วมกับเครือข่ายรายใหญ่ที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ยังขาดการมีส่วนร่วมที่เป็นรูปธรรมจากเครือข่ายภายนอกในการเชื่อมโยงต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ
	ผู้ประสานงานจะต้องมีหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวก รับเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น	การทำงานบางอย่างยังขาดการวางแผนที่รอบคอบ ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้า รวมไปถึงการพูดคุยแลกเปลี่ยน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วมอบรมยังมีส่วนน้อย	ผู้ประสานงานมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบในหลายด้านบางครั้งอาจจะพูดคุยอย่างละเอียดเป็นระยะเวลานานไม่ทั่วถึง
	การวางแผนการบริหารจัดการบุคลากร ด้านผู้ประสานงานโครงการ มีการกำหนดความเหมาะสมของตำแหน่ง ในการเข้ามาปฏิบัติงานโครงการ ช่วงการดำเนินงาน มีการประชุมติดตาม รายงานผลการปฏิบัติงาน	ไม่ได้มีการวางแผนในการกำหนดผู้ดูแลโครงการ ในช่วงระยะกลางคืน	ขาดผู้ประสานงานโครงการในการดูแลในช่วงเวลากลางคืน



## ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	หัวหน้าโครงการ	ผู้ประสานงาน	ผู้เข้าร่วมอบรม
2. การบริหารงบประมาณ	การบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อกำหนด ระเบียบของการเบิกจ่าย งบประมาณโครงการฯ จึงมีการจัดสรรที่פקและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	งบประมาณไม่เพียงพอในบางกิจกรรม เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด	อินเตอร์เน็ตไม่ดีเป็นระยะเวลานานและอุปกรณ์ในการฝึกอบรม บางรายการโครงการไม่สามารถจัดหาให้ได้ ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีการออกค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อเองบางส่วนที่จำเป็น
3. การบริหารงานและกระบวนการ	การวางแผนจัดทำหลักสูตร การฝึกอบรม วางแผนจากสิ่งที่มี มหาวิทยาลัยแม่โจ้มี คือด้านองค์ความรู้ทางการเกษตร อินทรีย์ ในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะ เป็น ด้านธุรกิจการเกษตร จิตวิญญาณ เกษตรอินทรีย์ การปลูกพืชอินทรีย์ ปศุสัตว์ อินทรีย์ ประมงอินทรีย์ เป็นต้น มีการพาไปศึกษาดูงาน กลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่และกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจร ในช่วงอบรม ภาคทฤษฎีจะมีการฝึก	การเปลี่ยนแปลงตาราง การสอนของวิทยากร ทำให้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด เนื้อหาไม่เรียงตามลำดับที่วางไว้ และการประสานงานที่ล่าช้า	โครงการยังขาดการ ประเมินระดับความรู้ และความต้องการของผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรม รวมไปถึงในระหว่างฝึกอบรมและเสร็จสิ้น การฝึกอบรมทำให้อุณหภูมิของห้องเรียนไม่ตรงกับความต้องการบางเรื่องจึงไม่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์และถ่ายทอดต่อได้
			การเรียนในหลักสูตรไม่เรียงลำดับและไม่เป็นไปตามแผนที่แจ้งไว้ มีการปรับเปลี่ยนตารางอยู่ตลอด

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	หัวหน้าโครงการ	ผู้ประสานงาน	ผู้เข้าร่วมอบรม
	ปฏิบัติ การเพาะปลูกพื้นที่แปลงทดลอง การเพาะกล้า การย้ายกล้าลงแปลง การขึ้นแปลง การผสมปุ๋ยหมัก ปุ๋ยโปกาฉิ ปุ๋ยหมักไม่กลับกอง มีการเลี้ยงไก่ลันลา ผสมอาหารไก่ และการเก็บไข่ไก่ การเพาะเห็ดนางฟ้าในโรงเพาะ โดยรวบรวมนำองค์ความรู้ที่มีมาจัดเป็นหมวดหมู่ ออกแบบเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม มีการกำหนดเกณฑ์และคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้เข้าร่วมโครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรมบางรายไม่เข้าเรียนจึงต้องมีการติดตาม	การเรียนรู้ที่แตกต่างกันในระดับการรับรู้และความเข้าใจ ผู้อบรมบางคนที่มีความรู้ในเรื่องนั้นแล้ว เกิดความรู้สึกไม่อยากเปิดรับการเรียนรู้ เกิดความรู้สึกเบื่อ
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์	การวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในโครงการ เป็นไปตามการวางแผนการฝึกอบรมในแต่ละวิชาที่ทำการฝึกอบรม มีการสำรวจพื้นที่ในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมในการฝึกอบรม โดยหลักๆ พิจารณาจาก พื้นที่พัก พื้นที่ทำแปลงทดลองการเกษตร	วัสดุอุปกรณ์มีการจัดส่งที่ล่าช้า และบางรายการยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร	ผู้อบรมไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม ในบางรายวิชา เนื่องจากการจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่ล่าช้า มีการจัดเก็บอุปกรณ์ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความเสียหาย รายการบางอย่างไม่ได้ใช้งาน วัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดไม่สามารถซ่อมแซมเองได้
	มีการกำหนดหน้าที่ในแต่ละฝ่าย ของผู้เข้าร่วมโครงการ ในการดูแลรับผิดชอบ ในหน้าที่ต่าง ๆ ร่วมกัน	ขาดอุปกรณ์ในการซ่อมแซมและบำรุง ขาดแผนงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรม	ไม่มีความรู้ในเรื่องของการซ่อมแซมและบำรุงวัสดุอุปกรณ์

## ตารางที่ 14 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	หัวหน้าโครงการ	ผู้ประสานงาน	ผู้เข้าร่วมอบรม
การบริหารจัดการในเรื่องอาหารมี	มีการประชุมหารือร่วมกันในทีม	มีการประสานงาน	ในเรื่องอาหาร ผู้เข้าร่วม
ผู้รับผิดชอบโครงการ เพื่อทำการ	วางแผนจัดเตรียมอาหารที่เหมาะสม	ร่วมกับร้านที่	อบรมบางคนรับประทาน
ให้กับผู้เข้าร่วมอบรม	จัดเตรียมอาหาร	จัดเตรียมอาหาร	ได้ ส่วนบางคนรับไม่ทาน
	ในเรื่องสถานที่จัดส่ง	เรื่องระยะเวลาการ	ไม่ได้ เนื่องจากมีความ
	แจ้งข้อเสนอแนะ	จากผู้เข้าร่วมอบรม	แตกต่างกันด้าน
	การจัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์มีการ	วัสดุคอมพิวเตอร์	ภูมิลำเนาการรับรสชาติที่
วางแผนให้สอดคล้องในการใช้งานแต่	จัดซื้อได้ตาม	ระเบียบของ	แตกต่างกัน
ละกิจกรรม	หน่วยงาน		คอมพิวเตอร์ ปรีนเตอร์
			ยังไม่เพียงพอสำหรับใช้ใน
			การฝึกอบรม

### 1. การบริหารบุคลากร

ผู้เข้าร่วมอบรม ส่วนของเครือข่าย เครือข่ายที่ได้มีการไปศึกษาแลกเปลี่ยน ยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม มีการแลกเปลี่ยนทางความคิด แต่ยังขาดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติทางเครือข่าย ส่วนของวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของผู้ประสานงานยังไม่ค่อยมีการพูดคุยอย่างเข้าใจกันอย่างแท้จริง อันเนื่องมาจากเรื่องของระยะเวลากับการทำงานหลายด้าน และมีความเป็นกันเองทำให้ถูกละเลยกฎระเบียบที่เคร่งครัดไปบ้าง ส่วนของผู้ดูแลโครงการ ยังไม่เพียงพอในช่วงเวลากลางคืน รวมไปถึงยังขาดบุคลากรในการแนะนำและควบคุมดูแลในช่วงระยะเวลาการทำแปลงทดลอง ผู้เข้าร่วมอบรมมีการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง ผู้เข้าร่วมอบรมไม่มีความรู้ในการขึ้นแปลงและทำแปลง ทำให้เกิดปัญหาการล่าช้า ทำให้ไม่เป็นไปตามแผน

ผู้จัดโครงการ คนในที่นี้หมายถึงรวมถึงหัวหน้าโครงการ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ประสานงานโครงการหรือผู้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการ ส่วนของเครือข่าย มีการติดต่อประสานงานกับเครือข่ายภายนอกตั้งแต่กระบวนการประชาสัมพันธ์กับสมัครผู้เข้าร่วมอบรม โดยการประชาสัมพันธ์ทางไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการภายนอก เช่น สำนักงานเกษตรจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานเกษตรอำเภอสันทราย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาเชียงใหม่ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สาขาแม่โจ้ เทศบาลเมืองแม่โจ้ เทศบาลตำบลหนองหาร เทศบาลตำบลป่าไผ่ และในการประสาน เครือข่ายภายนอกในการเข้าไปศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ อำเภอ สันทราย เครือข่ายต้นน้ำฮาวอำเภอแม่แตง วิสาหกิจชุมชนกลุ่มแปรรูปแม่บ้านสันปายาง อำเภอ แม่แตง สวนเกษตรอินทรีย์พันพรรณ อำเภอแม่แตง มังกี้ ฟาร์ม ฟาร์มผักออร์แกนิกอำเภอต๋อยสะเก็ด เครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืนแม่ทาอำเภอแม่ออน เครือข่ายช่วงเกษตรอินทรีย์ตำบลแม่เหิยะ ธนาคาร เมล็ดพันธุ์เอกโคเอเซียอำเภอสันทราย วิสาหกิจชุมชนพัฒนาผลิตภัณฑ์พืชผักสมุนไพรและผลไม้ อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน สยามฟาร์มเห็ด สันทราย เป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายภายนอกที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายรายใหญ่ที่มี เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่วนของผู้ดูแลโครงการ มีการประสานงาน การพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อเสนอแนะ ปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างผู้ประสานงานและผู้เข้าร่วมอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานในช่วงเวลาดกลางคืน บางครั้งผู้อบรมอาจพบปัญหาในช่วงเวลา กลางคืน

#### แนวทางในการแก้ปัญหาด้านการบริหารบุคลากร

การเพิ่มหลักสูตรในการสร้างเครือข่าย ของห้องโซ่อุปทาน ในกระบวนการที่ทำให้เกิดสินค้า ไตสินค้าหนึ่งขึ้นมา หรือบริการใดบริการหนึ่งขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการ ของลูกค้าต่าง ๆ เพื่อหาความต้องการของตลาดเกษตรอินทรีย์ ควรมีการวิเคราะห์จากผู้เข้าร่วมอบรมว่ายังขาด เครือข่ายด้านไหน การหาเครือข่ายต้องสร้างกระบวนการอย่างไร วิเคราะห์จากสิ่งที่เครือข่ายมี และ เพิ่มเติมในสิ่งที่เครือข่ายยังขาดอยู่ และควรมีการประสานการมีส่วนร่วมกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้เกษตรกรได้มีส่วนร่วมในการเข้าถึงนวัตกรรมและนำมาปรับใช้ มีส่วน ร่วมในการเชื่อมโยงกับเครือข่ายในระดับที่ใหญ่ขึ้น ในการรวบรวมผลผลิต การแปรรูป การส่งขาย ผลผลิตร่วมกับเครือข่ายภายนอก จะก่อให้เกิดความเข้มแข็งขึ้นในกลุ่มของผู้ที่ทำเกษตรอินทรีย์

การจูงใจผู้เข้าร่วมการอบรมให้เกิดความสนใจในการฝึกอบรม เพื่อความน่าสนใจโดยการ พูดคุยเรื่องความต้องการความคาดหวังของผู้เข้าร่วมอบรม รับฟังปัญหาของผู้อบรมอย่างเข้าใจ ช่วยสนับสนุนความต้องการในด้านต่าง ๆ ให้ผู้อบรมเกิดความพึงพอใจ

การเพิ่มผู้ดูแลโครงการในช่วงเวลาดกลางคืนเพิ่มขึ้น เนื่องจากหากเกิดปัญหาจะสามารถที่จะ แก้ปัญหาได้ทันที ลดการเกิดปัญหาใหม่ที่จะตามมาได้ช่วงแรก ๆ ให้มีการดูแลผู้เข้าร่วมอบรมในทุก ๆ ช่วงเวลา เนื่องจากผู้เข้าร่วมอบรมมีความแตกต่าง และการเพิ่มบุคลากรที่สามารถให้คำแนะนำใน ระหว่างการทำแปลงภาคปฏิบัติ กำกับติดตาม ในช่วงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม การวางแผน จัดสรรผู้ดูแลที่สามารถปฏิบัติงานในช่วงเวลาดกลางคืน ให้มีการร่วมพักในพื้นที่จัดฝึกอบรมด้วย เนื่องจากจะสามารถดูแลบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้ในช่วงเวลาดกลางคืน

## 2. การบริหารงบประมาณ

ผู้เข้าร่วมอบรม อินเทอร์เน็ตสัญญาณไม่ดี เป็นระยะเวลานาน ทำให้ไม่สามารถใช้งาน ได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากว่าส่วนนี้อยู่ในสวัสดิการร่วมกับที่พักอยู่แล้ว ผู้อบรมบางคนก็ต้องการอัปโหลดไฟล์เพื่อศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง จึงเกิดผลกระทบต่อการเรียนรู้ และอุปสรรคในการฝึกอบรมบางรายการโครงการไม่สามารถจัดทำให้ได้ ผู้เข้าร่วมอบรมได้มีการออกค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อเองบางส่วนที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรม

ผู้จัดโครงการ อินเทอร์เน็ตสัญญาณไม่ดี ผู้ประสานงานได้มีการแจ้งปัญหาในเรื่องนี้ ให้ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสถานที่ได้รับทราบแล้ว ก็ได้มีการปรับปรุงแต่ก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องมาจากการขัดข้องทางสัญญาณและพื้นที่จัดกิจกรรม รวมไปถึงผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากส่งผลให้ปัญหานี้ไม่ถูกแก้ไขปัญหา และในส่วนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากผู้บริหารโครงการเพียงพอต่อการใช้จ่ายตามกิจกรรมตามระเบียบที่กำหนด แต่มีงบประมาณที่จำกัด และบางอย่างอยู่นอกเหนือการเบิกจ่าย อย่างเช่น ค่าเครื่องตีพิมพ์ของวิทยากร ค่าผู้ช่วยวิทยากร ค่าวัสดุอุปกรณ์ของวิทยากรที่นำมาสาธิตการสอนที่ไม่เป็นวัสดุที่อยู่ในหมวดที่กำหนดไว้ และค่าวัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่ผู้อบรมมีความต้องการใช้ อยู่นอกเหนือจากการจัดซื้อจัดจ้างในการดำเนินกิจกรรม ผู้อบรมมีการใช้งบประมาณตนเองซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายส่วนต่างจากที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

### แนวทางในการแก้ปัญหาด้านงบประมาณ

การแก้ไขปัญหาโดยการหารือร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการหาทางออกแก้ไขปัญหาหารือกันในการปรับปรุงระบบสัญญาณให้เกิดความเสถียรยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดความพึงพอใจ

วางแผนในการใช้งบประมาณที่มีความจำเป็นต้องใช้ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การเบิกจ่ายตามระเบียบข้อกำหนด ควรจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสิ่งที่สามารถเบิกจ่ายในงบประมาณได้ หรือ บางอย่างควรออกแบบนำทรัพยากรที่มีมาปรับใช้เพื่อช่วยลดงบประมาณในส่วนอื่น ๆ ต่อไป

## 3. การบริหารงานและกระบวนการ

ผู้เข้าร่วมอบรม การประเมินก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม การเข้ารับการฝึกอบรมยังขาดการประเมินความรู้ความสามารถความเข้าใจในหลักสูตร ก่อนเริ่มการฝึกอบรม บางรายไม่มีความรู้เรื่องเกษตร บางรายไม่เคยทำเกษตร แต่อยากเข้ามาอบรมในโครงการเพื่อนำความรู้ไปเริ่มต้นทำเกษตร ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ อายุ การศึกษา ด้านครอบครัว ฐานะทางการเงิน ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมบางรายไม่สามารถนำเอาความรู้ไปใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรได้เท่าที่ควร การประเมินระหว่างการฝึกอบรม ยังขาดการประเมินในระหว่างการฝึกอบรม เพื่อประเมินระดับของการรับรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม การประเมินหลังเสร็จสิ้น

การฝึกอบรม การฝึกอบรมมีเนื้อหาบางส่วนยังไม่ตรงต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากว่าส่วนของเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกัน คือ เนื้อหาในบางส่วนของหลักสูตรสอนให้ทำการเกษตรแบบพอเพียงพึ่งพาตนเองได้ เน้นการผลิตเพื่อกินเป็นหลัก และอีกส่วนหนึ่งสอนให้ทำการเกษตรเพื่อเน้นการตลาดเป็นหลักผู้การเป็นผู้ประกอบการเกษตร ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดความขัดแย้งในระบบการคิดของการทำการเกษตรว่าควรจะไปปฏิบัติใช้อย่างไร ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในบางวิชาที่เป็นการสอนในรูปแบบเนื้อหาเดียวกันแต่การถ่ายทอดโดยวิทยากรที่หลากหลายท่าน ทำให้เกิดความสับสนในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม ยังไม่มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ เนื่องจากการการอบรมภาคทฤษฎีแล้วเว้นช่วงในการปฏิบัติ ทำให้ขาดความต่อเนื่องจากการฝึกทดลองทำ หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรมยังไม่มี การจัดลำดับขั้นตอน เนื่องจากการปรับเปลี่ยนตารางสอนของวิทยากร ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมไม่สามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในบางวิชาที่ควรจะเริ่มเรียนในช่วงระยะแรก ๆ บางครั้งถูกปรับเปลี่ยนไปอยู่ช่วงท้าย ๆ ทำให้การเรียนรู้ที่ควรจะได้รับก่อนหายไป เช่นหลักสูตรการเพาะกล้า ควรจะได้รับการฝึกอบรมฝนช่วงแรก เนื่องจากว่าการเพาะกล้าต้องใช้เวลาในการเจริญเติบโตของพืช ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมต้องทดลองผิดลองถูกด้วยตนเองก่อน รูปแบบของการจัดฝึกอบรมมีความล่าช้า ในการทดลองทำแปลงในภาคปฏิบัติ ทำให้ไม่ต่อเนื่องจากการอบรมภาคทฤษฎี รวมไปถึงผลผลิตที่ออกเกิดความล่าช้า จึงทำให้บางกระบวนการเรียนที่เกิดขึ้น ในระหว่างที่ผลผลิตออก ผลผลิตบางชนิดไม่ว่าจะเป็นเรื่องโรค เรื่องแมลง ลำต้น ใบ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเจริญเติบโตของผลผลิตจนไปถึงการเก็บผลผลิต ไม่ทันต่อการนำมาศึกษาเรียนรู้เนื่องจากผักโตไม่ทัน ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ยังไม่ดีเท่าที่ควรการเรียนรู้ที่แตกต่างกันในระดับการรับรู้และความเข้าใจ ผู้อบรมบางคนที่มีความรู้ในเรื่องนั้นแล้ว เกิดความรู้สึกไม่อยากเปิดรับการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อได้ จึงไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้เท่าที่ควร ในการติดตามผลหลักเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ยังขาดการติดตามเพื่อประเมินความต้องการและการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ที่จบการฝึกอบรมไปแล้ว

ผู้จัดโครงการ การประเมินก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่มีการประเมินความรู้ความสามารถความพร้อมในการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้าร่วมอบรมทำให้พบปัญหาในการรับรู้ของผู้อบรมและการนำความรู้ไปปรับใช้ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การประเมินระหว่างการฝึกอบรมเป็นการประเมินเนื้อหาประจำสัปดาห์ที่ให้ผู้เข้าอบรมประเมินความพึงพอใจในแต่ละวิชาที่ได้เรียนมา การทำแปลงทดลอง/การเลี้ยงไก่ไข่อินทรีย์/การเพาะเห็ด/การตรวจประเมินแปลง โดยหัวหน้าโครงการ/การนำเสนอแผนธุรกิจ ซึ่งยังขาดในส่วนของประเมินที่เป็นรายบุคคลของผู้เข้าร่วมอบรม การวางแผนเนื้อหาและตารางการสอนในบางครั้งมีการขอเลื่อนปรับเปลี่ยนการสอนของวิทยากรทำให้การวางตารางการสอนในแต่ละครั้งไม่คงที่ จึงมีการแจ้งตารางสอนที่ล่าช้า และไม่ตรงตามที่แจ้งไว้ให้กับผู้เข้าร่วมอบรมในช่วงแรก ๆ

### แนวทางในการแก้ปัญหาด้านการบริหารงานและกระบวนการ

การสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรม และสามารถที่จะมีการปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีการปรับความรู้พื้นฐาน ของแต่ละคนก่อนการเริ่มเรียน มีการทำแบบประเมินทดสอบความรู้ ของแต่ละบุคคลก่อนเริ่มเรียน เพื่อทราบระดับความต้องการความรู้ของแต่ละบุคคลก่อนการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้มีการวางแผนเสริมหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้อบรมเข้าใจได้มากขึ้นการเพิ่มกิจกรรม เช่น การละลายพฤติกรรมให้มากขึ้น ให้ผู้อบรมได้รู้จักกันมากขึ้น โดยใช้กิจกรรมเป็นตัวกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์

ปรับระบบหลักสูตรให้เชื่อมโยงกันในแต่ละหลักสูตรและความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม และให้มีการแชร์ประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคนมาตั้งโจทย์ในการหาแนวทางให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่แต่ละคนคาดหวังไว้ กระบวนการในการฝึกอบรมควรมีการปรับปรุงในด้านตารางที่วางไว้ ต้องมีการปรับตารางหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมอบรมมีการวางตารางสอนตามกระบวนการโดยเรียงลำดับความสำคัญ ที่มีความจำเป็นต้องเริ่มเรียนก่อน จะเป็นหลักสูตรที่อยู่ในช่วงแรกพร้อมกับการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติไปด้วย หากวิทยากรในวิชานั้นไม่สามารถมาให้ความรู้ได้ ก็จะต้องมีผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นที่สามารถมาให้ความรู้ได้โดยไม่ให้วิชานั้นที่มีความสำคัญในช่วงต้นๆถูกปรับเปลี่ยนไป การปรับการอบรมภาคทฤษฎีในช่วงเช้า และช่วงบ่ายให้มีการทดลองปฏิบัติร่วมไปด้วย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและสามารถที่จะสอบถามผู้เชี่ยวชาญได้ในช่วงที่ยังอบรมหากเกิดปัญหา หรืออยากได้ความรู้เพิ่มเติม ในช่วงภาคปฏิบัติจัดให้มีการอบรมสาธิตก่อน มีการลองทำร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ และให้มีผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในช่วงการปฏิบัติ ปรับกระบวนการภาคปฏิบัติให้มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ให้ผู้อบรมมีการเตรียมความในการเตรียมเพาะเมล็ดในช่วงเริ่มโครงการ เพิ่มระยะเวลาในเรียนรู้การเตรียมแปลงทดลองให้มากขึ้น จัดเกณฑ์ในการตรวจแปลง เช่น ในการวางแผนให้ผู้อบรมทำแปลงทดลอง โดยมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ อย่างเช่น มาตรฐาน PGS มาตรฐาน GAP มาตรฐาน organic Thailand มาตรฐาน มอน. เชิญผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านมาทำการประเมินตามรูปแบบของมาตรฐาน

มีการปรับความเข้าใจของผู้อบรม ในความต้องการความพร้อมบริบทต่าง ๆ เพื่อให้หลักสูตรธุรกิจเกษตรและเกษตรกรรมสามารถเรียนรู้และนำไปปฏิบัติให้ควบคู่กันไป การทำการเกษตรต้องพึ่งพาตนเองได้และสามารถเกิดรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ด้วยและสามารถที่จะแบ่งปันให้คนอื่นต่อไป เกื้อกูลกันได้ ถึงจะเป็นเกษตรที่มีความยั่งยืน

หลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้วควรมีการจัดโครงการติดตามผู้เข้าร่วมอบรม เนื่องจากว่าหลังจากจบการฝึกอบรมแล้วไปปฏิบัติจริงก็พบกับปัญหาในหลายๆเรื่อง หากมีการเข้ามาสนับสนุนให้คำปรึกษาในส่วนที่พบปัญหา และร่วมกับการสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางการตลาดให้กับผู้ผ่านการอบรมไปแล้ว

#### 4. การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์

ผู้เข้าร่วมอบรม วัสดุเกษตร การจัดส่งวัสดุอุปกรณ์มีความล่าช้าและวัสดุมีการชำรุดง่าย ผู้อบรมไม่ได้ใช้วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมในบางรายวิชา เนื่องมาจากการจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่ล่าช้า ส่วนของการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอในการจัดเก็บและบางคนยังไม่มี ความถนัดในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ส่วนของอาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี ยังไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากว่าผู้อบรม ที่มาร่วมอบรม มีภูมิลำเนาที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละพื้นที่ มีปัญหาด้านการรับรสชาติ เผ็ด หวาน มัน เค็ม เปรี้ยว บางคนทานได้ บางคนทานไม่ได้ ส่วนของวัสดุคอมพิวเตอร์ เช่น คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ ยังไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการฝึกอบรม ในการฝึกอบรมในบางวิชาต้องมีการนำเสนอแผน ธุรกิจของตนเอง ต้องมีการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งบางคนก็มีความพร้อมบางคนก็ไม่มี ความพร้อมในการนำมาใช้

ผู้จัดโครงการ วัสดุอุปกรณ์เกษตร ในช่วงการอบรมที่ผ่านติดปัญหาเรื่องการจัดส่งที่ล่าช้า ทำให้วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในขณะนั้นมีความไม่ต่อเนื่องกับการใช้งาน และบางรายการ ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร สถานที่เก็บอุปกรณ์ยังไม่เพียงพอต่อการเก็บ ทำให้เกิดความเสียหาย ขาดอุปกรณ์ในการซ่อมแซมและบำรุงและขาดแผนงานในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรมทำให้วัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในขณะนั้นมีความไม่ต่อเนื่องกับการใช้งาน จึงต้องมีการปรับ แผนการลงมือปฏิบัติเป็นแบบอื่นไปก่อนระหว่างที่ทำการรอจัดส่งวัสดุ ในส่วนของคุณภาพของ อุปกรณ์ในบางรายการมีการชำรุดง่าย เนื่องจากวัสดุไม่ค่อยมีคุณภาพเท่าที่ควร จึงมีการรายงานผล ต่อแหล่งทุนให้ทราบปัญหาอุปสรรค การบริหารจัดการ จัดเก็บ ดูแลรักษา วัสดุอุปกรณ์ในช่วง การฝึกอบรม มีการจัดเก็บที่ยังไม่ได้มีการแยกประเภท และสถานที่เก็บยังไม่เพียงพอ ในการใช้มีการ ทำ สด็อกและการเบิกใช้ในระหว่างการอบรม อาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี เป็นไปตาม แผนที่วางไว้แต่ยังไม่สอดคล้องกับตามต้องการของผู้เข้าอบรม วัสดุคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการฝึกอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมบางคนมีความพร้อมที่จะสามารถนำมาใช้เองได้ ส่วนบางคนไม่มีความพร้อม ในการนำมาใช้ และเนื่องจากการจัดซื้อจัดจ้างของโครงการสามารถจัดซื้อได้ตามระเบียบของระบบ การจัดซื้อจัดจ้าง บางอย่างจึงไม่สามารถจัดหาตามความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมได้

#### แนวทางในการแก้ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์

การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างให้ระยะเวลาทันต่อการดำเนินกิจกรรมและการจัดซื้อจัดจ้างที่ ระบุรายการที่มีความละเอียดและวางแผนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำหรับซ่อมแซม การจัดเตรียมพื้นที่ ในการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์โดยมีการจัดแยกแต่ละรายการให้ถูกต้อง และให้มีการดูแลรักษาซ่อมแซม ตลอดระยะเวลาในการใช้ รวมไปถึงเพิ่มหลักสูตรในการใช้วัสดุอุปกรณ์และซ่อมแซมร่วมด้วย การจัดเตรียมสถานที่ ที่เหมาะสมกับการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ โดยมีการวางระบบการจัดเก็บที่เป็น



ระเบียบเรียบร้อย ถูกต้อง แยกประเภทของการใช้งาน การเช็ควัสดุอุปกรณ์ทุกครั้งหลังจากการใช้งาน มีการเช็คทำความสะอาด การเพิ่มในส่วนของอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับซ่อมแซม ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดทักษะในการเรียนรู้เพิ่มทักษะ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยผ่านเครื่องมือในการทดลอง เรื่องของอาหารต้องมีให้ผู้เข้าอบรมมีการประเมินเพื่อปรับให้อยู่ในความตรงกลางของส่วนรวม การปรับเพิ่มให้ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบอาหารเอง จากการนำวัตถุดิบที่ผลิตเองหรือเครื่องช่ายมาประกอบอาหาร ซึ่งจะเป็นอาหารที่ปลอดภัยกว่าอาหารทั่วไป การเพิ่มจุดใช้บริการคอมพิวเตอร์ส่วนกลางโดยการจัดทำเรื่องยืมจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่สามารถสนับสนุนคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ในการประกอบการเรียนรู้

#### ตารางที่ 15 ตารางเปรียบเทียบการพัฒนากระบวนการของโครงการ

ประเด็น	การพัฒนากระบวนการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
1. การจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร	1. การศึกษาดูงานกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจรในระดับเล็ก ประกอบไปด้วยเครือข่ายการทำเกษตรในครัวเรือนใช้พื้นที่บริเวณรอบบ้านปลูกผักสวนครัว และระดับกลางเครือข่ายกลุ่มชุมชนวิสาหกิจชุมชน ตลาดเกษตรอินทรีย์ในระดับชุมชน	1. การศึกษาดูงานกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจรในระดับเล็ก การเกษตรในครัวเรือน โดยมีการบริหารจัดการภายในครอบครัว ที่มีการใช้พื้นที่ของโดยบริเวณรอบบ้านที่มีอยู่ในระดับกลางที่มีการการรวมกลุ่ม การทำการเกษตรแบบเกษตรแปลงใหญ่รวมกันในกลุ่ม การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในชุมชนรวมไปถึงวิสาหกิจชุมชน และระดับใหญ่ ที่มีการผลิตในอุตสาหกรรม ที่มีการใช้เครื่องจักร ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น บริษัท ห้างสรรพสินค้า สร้างความเชื่อมโยงเรื่องการหาเครือข่าย ต้องสร้างกระบวนการอย่างไร วิเคราะห์จากสิ่งที่เครือข่ายมี และเพิ่มเติมในสิ่งที่เครือข่ายยังขาดอยู่ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าร่วม

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็น	การพัฒนากระบวนการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
1. การจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร (ต่อ)	1. การศึกษาดูงานกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจรในระดับเล็ก ประกอบไปด้วยเครือข่ายการทำเกษตรในครัวเรือน ใช้พื้นที่บริเวณรอบบ้านปลูกผักสวนครัว และระดับกลาง เครือข่ายกลุ่มชุมชนวิสาหกิจชุมชน ตลาดเกษตรอินทรีย์ในระดับชุมชน (ต่อ)	อบรมและเครือข่ายภายนอก ให้เกิดการมีส่วนร่วม กระบวนการต้นน้ำ มีการแลกเปลี่ยนด้านปัจจัยการผลิต ส่งผลิตร่วมกันในเครือข่าย กระบวนการกลางน้ำ หน่วยงานเช่นมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมด้านองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร สร้างหน่วยจัดการกลางในการจัดการรวบรวมสินค้า และมีการรวบรวมผลผลิตในการส่งแปรรูป กระบวนการปลายน้ำ สร้างเครือข่ายที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีเข้ามา ส่วนในการเพิ่มช่องทางในการจัดจำหน่ายผลผลิต ทางตลาดออนไลน์เพื่อขยายช่องทางในการจัดจำหน่าย เกษตรกรในชุมชนรวมไปถึงวิสาหกิจชุมชน และระดับใหญ่ ที่มีการผลิตในอุตสาหกรรมที่มีการใช้เครื่องจักร ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น บริษัท ห้างสรรพสินค้า สร้างความเชื่อมโยงเรื่องการหาเครือข่ายต้องสร้างกระบวนการอย่างไร วิเคราะห์จากสิ่งที่เครือข่ายมี และเพิ่มเติมในสิ่งที่เครือข่ายยังขาดอยู่ สร้างความเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมและเครือข่ายภายนอก ให้เกิดการมีส่วนร่วม กระบวนการต้นน้ำ มีการแลกเปลี่ยนด้านปัจจัยการผลิต ส่งผลิตร่วมกันในเครือข่าย กระบวนการกลางน้ำ หน่วยงานเช่นมหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมด้านองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร สร้างหน่วยจัดการกลางใน

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็น	การพัฒนากระบวนการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
1. การจัดให้มีส่วนร่วมกับ เครือข่ายภายนอกในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร (ต่อ)	1. การศึกษาดูงานกลุ่มเครือข่าย เกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจรใน ระดับเล็ก ประกอบไปด้วย เครือข่ายการทำเกษตรใน ครัวเรือนใช้พื้นที่บริเวณรอบบ้าน ปลูกผักสวนครัว และระดับกลาง เครือข่ายกลุ่มชุมชนวิสาหกิจ ชุมชน ตลาดเกษตรอินทรีย์ใน ระดับชุมชน (ต่อ)	การจัดการรวบรวมสินค้า และมีการ รวบรวมผลผลิตในการส่งแปรรูป กระบวนการปลายน้ำ สร้างเครือข่ายที่ มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยี เข้ามาส่วนในการเพิ่มช่องทางในการ จัดจำหน่ายผลผลิต ทางตลาดออนไลน์ เพื่อขยายช่องทางในการจัดจำหน่าย
2. การจัดสรรผู้ดูแลโครงการ อย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	2. ผู้ดูแลในช่วงเวลาในช่วง ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม	2. การเพิ่มผู้ดูแลโครงการในช่วงเวลา กลางคืนเพิ่มขึ้น และจัดสรรให้อยู่ใน บริเวณที่พักร่วมกับผู้เข้าอบรมและ การเพิ่มบุคลากรที่สามารถให้ คำแนะนำในระหว่างการทำแปลง ภาคปฏิบัติ กำกับติดตาม ในช่วงตลอด ระยะเวลาการฝึกอบรม
3. การจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้ เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง	3. ไม่มีกิจกรรมในรูปแบบที่สันทนาการ	3. การจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิด ความสนใจในการฝึกอบรม เพื่อความ น่าสนใจ เพิ่มรูปแบบกิจกรรมสันทนาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการความ คาดหวังของผู้เข้าร่วมอบรม และรับ ฟังปัญหาของผู้อบรมอย่างเข้าใจ เข้าใจ ช่วยสนับสนุนความต้องการใน ด้านต่าง ๆ
4. การได้รับสนับสนุนให้ได้รับ ความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต	4. การสนับสนุนตามงบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	4. วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ สอดคล้องกับกิจกรรม การสอดแทรก กิจกรรมที่ช่วยลดการใช้ทรัพยากรอ ย่างประหยัด และเพิ่มการประเมิน ความพึงพอใจ

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็น	การพัฒนากระบวนการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
5. การประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม	5. การสัมภาษณ์จากหัวหน้าโครงการ จำนวน 2 ท่าน	5. ทำการประเมินความรู้พื้นฐานก่อนการฝึกอบรม/ประเมินความคาดหวัง/ประเมิน/ประเมินบริบทพื้นที่/ประเมินปัญหาอุปสรรค และทำการสรุปแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามบริบท เพิ่มเติมหลักสูตรตามความต้องการและจัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - การจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ที่เหมาะสม ออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ปรับระบบหลักสูตรให้เชื่อมโยงกันในแต่ละหลักสูตรและความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม
6. การประเมินระหว่างการอบรม	6. การประเมินในกิจกรรมโดยหัวหน้าโครงการ	6. จัดเกณฑ์ในการตรวจแปลง เช่นในการวางแผนให้ผู้อบรมทำแปลงทดลอง โดยมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ อย่างเช่น มาตรฐาน PGS มาตรฐาน GAP มาตรฐาน organic Thailand มาตรฐาน มอน.เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทำการประเมินตามรูปแบบของมาตรฐาน
7. การฝึกอบรมที่มีเนื้อหาตรงต่อความต้องการ	7. การฝึกอบรมในรูปแบบองค์ความรู้เกษตรแบบผสมผสานจัดฝึกอบรมเป็นแบบรวมกลุ่ม	7. เพิ่มกระบวนการสอบถามความต้องการเรียนรู้ของผู้อบรม ในการนำไปปรับหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการนำไปใช้ที่เหมาะสมร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมวางแผนออกแบบหลักสูตรควรให้เป็นไป
8. การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง	8. การนำไปปรับใช้ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร	8. วางแผนออกแบบหลักสูตรควรให้เป็นไปตามการเรียงลำดับความสำคัญที่ต้องเรียนรู้ให้สอดคล้องกับช่วงเวลาในระหว่างการทำกิจกรรมปรับการเรียนรู้ในรูปแบบของการอบรมภาคทฤษฎีครึ่งเช้า ครึ่งบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติ

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็น	การพัฒนาระบบการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
9. เนื้อหาของหลักสูตรมีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ	9. มีการปรับเปลี่ยนตารางในสอนของวิทยากร	9. หลักสูตรภาคทฤษฎี 2 เดือน มีการอบรมภาคทฤษฎีช่วงเช้า ช่วงบ่ายเป็นการลงมือปฏิบัติ
10. หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับขั้นตอน	10. การวางแผนฝึกอบรมภาคทฤษฎี 2 เดือน ระยะเวลาในการอบรม จำนวน 6 -8 ชั่วโมง/วัน หลักสูตรที่ออกแบบโดยหัวหน้าโครงการ มีการจัดวิทยากรในเรื่องละเอียด มีการปรับเปลี่ยนตารางการสอนตามความสะดวกของวิทยากร	10. มีการวางตารางสอนตามกระบวนการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ที่มีความจำเป็นต้องเริ่มเรียนก่อน จะเป็นหลักสูตรที่อยู่ในช่วงแรก หากวิทยากรในวิชานั้นไม่สามารถมาให้ความรู้ได้ ก็จะต้องมีผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นที่สามารถมาให้ความรู้ได้
11. รูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม	11. การวางแผนฝึกอบรมภาคปฏิบัติ 1 เดือน มีการแบ่งพื้นที่ทดลองคนละ 1 แปลงและให้ผู้อบรมวางแผนการปลูกด้วยตนเอง และมีการตรวจประเมินแปลงโดยหัวหน้าโครงการ	11. การวางแผนการปลูกตามฤดูกาลและการทดลองปฏิบัติจริง โดยให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของการทำเกษตรอินทรีย์ที่มีร่วมกับเชิญผู้ตรวจที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาถ่ายทอดองค์ความรู้ ทดลองสาธิต รวมทั้งให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในช่วงการปฏิบัติ และทำการประเมินผลหลักสูตรทฤษฎีร่วมกับการปฏิบัติและเพิ่มการจัดฝึกอบรมออนไลน์
12. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดได้	12. ภาคทฤษฎี 2 เดือน ภาคปฏิบัติ 1 เดือน การฝึกอบรมภาคการเกษตรที่มีความหลากหลาย	12. การปรับเพิ่มในเรื่องที่ผู้อบรมมีการต้องการนำไปใช้ตามบริบทพื้นที่ของผู้เข้าร่วมอบรม และปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับพื้นที่การทำเกษตรของแต่ละละภูมิภาคที่เข้ามาอบรมให้เหมาะสม จะสอดคล้องกับการถ่ายทอดในแต่ละพื้นที่ได้
13. การประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม	13. การติดตามทางโทรศัพท์และทางสื่อสังคมออนไลน์ ประกอบไปด้วย Facebook Line	13. เพิ่มงบประมาณในการติดตามหลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้ว มีการลงพื้นที่ติดตามตามพื้นที่ต่างๆ และหาแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมกับผู้อบรมที่ผ่านการฝึกอบรมของโครงการ

## ตารางที่ 15 (ต่อ)

ประเด็น	การพัฒนากระบวนการ	
	กระบวนการเดิม	กระบวนการใหม่
14. วัสดุเกษตรที่ โครงการจัดเตรียมมี เพียงพอสำหรับการ ใช้ฝึกอบรม	14. การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ ในบาง รายการยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มีการชำระง่าย เนื่องจากไม่ได้มีการ กำหนดคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงกับ การใช้งาน และมีการจัดส่งที่ล่าช้า ทำให้ กระทบ  กับกิจกรรมที่วางแผนไว้โดยมีการวางแผน ตามความต้องการในการใช้เรียนรู้ของผู้ อบรมเป็นไปตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	14. การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ มีการ กำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่มีความละเอียด มากขึ้น เพื่อให้ได้ของที่มีประสิทธิภาพ และ ถูกต้องตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ปรับ เพิ่มวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็น และปรับลด วัสดุอุปกรณ์ที่มีการใช้งานน้อย และมีการ วางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดทำกระบวนการ จัดซื้อจัดจ้างให้ทันต่อการใช้ในกิจกรรม
15. อาหารสำหรับ ผู้เข้าร่วมอบรม ภาคทฤษฎี	15. มีการจัดส่งอาหารโดยร้านอาหารที่ โครงการคัดเลือก	15. การปรับเปลี่ยนให้ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบ อาหารเอง จากการนำวัตถุดิบที่ผลิตเองหรือ เครือข่ายมาประกอบอาหาร ซึ่งจะเป็นอาหาร ที่ปลอดภัยกว่าอาหารทั่วไป
16. วัสดุ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอสำหรับการ ใช้ฝึกอบรม	16. การจัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์เป็นไป ตามระเบียบของหน่วยงานบางอย่างมี ความจำเป็นแต่ถูกจำกัดด้วยกฎระเบียบ	16. การเพิ่มจุดใช้บริการคอมพิวเตอร์ ส่วนกลางโดยการจัดหาทำเรื่องยืมจาก หน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่สามารถสนับสนุน คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์

โดยกระบวนการใหม่ ของการจัดฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์  
รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นควรมีการลดขั้นตอนใน  
กระบวนการทำงานลงในบางส่วน จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการทำงานให้ครอบคลุมรอบด้าน สอดคล้อง  
กับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรม โดยมุ่งเน้นการทำงานให้ง่ายและรวดเร็วขึ้น  
รวมถึงการประหยัดเวลา ลดจำนวนคน ประหยัดงบประมาณ และให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำความรู้ไป  
ประยุกต์ใช้ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน มีดังนี้

1. การประชุมชี้แจง ผู้บริหาร กองแผนงาน หัวหน้าโครงการ ฝ่ายการเงินและพัสดุ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ประสานงาน
2. การติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์เข้าร่วมอบรมโครงการ รับสมัครเข้าร่วมโครงการ การสัมภาษณ์เข้ารับการฝึกอบรม การประกาศผลและการแจ้งตรง ประสานงานสถานที่ ทำหนังสือเชิญประธานเปิด ประสานงานเชิญวิทยากรแต่ละวิชา สอบถามความต้องการให้โครงการบริการรับ – ส่ง ประสานเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ประสานสถานที่ศึกษาดูงาน
3. จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ จัดเตรียมเอกสารสำหรับลงทะเบียน จัดเตรียมแฟ้ม กระเป๋า กำหนดการปฐมนิเทศ จัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม แบบประเมิน Pre-test จัดทำเรื่องขออนุมัติจัดกิจกรรม
4. การจัดการด้านงบประมาณ โปรแกรมทางด้านบัญชีเข้ามาควบคุมค่าใช้จ่าย
5. จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ สำรวจสถานที่ จัดเตรียมโสตทัศนอุปกรณ์ จัดทำป้ายต่าง ๆ
6. ขั้นตอนการดำเนินการจัดฝึกอบรม รับลงทะเบียน จัดเตรียม เอกสารประกอบการบรรยาย จัดให้ผู้เข้าร่วมอบรม ทำแบบประเมิน พิธีเปิดการฝึกอบรมและปฐมนิเทศ จัดเตรียมอาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม จัดเตรียมพิธีกรดำเนินกิจกรรม เก็บภาพ วิดีโอกิจกรรม ผู้ประสานงานอำนวยความสะดวก หลักสูตร การฝึกอบรมภาคทฤษฎี เอกสารการเงินและค่าตอบแทน การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ประเมินความพึงพอใจการอบรม
7. ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม ทดสอบหลังการฝึกอบรม ประเมินผลความพึงพอใจ กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ วิเคราะห์ ประเมินผล ผลแบบทดสอบ Pre-test Post-test ประเมินผลติดตามหลังการอบรม

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องกระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ 3) เพื่อพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

##### วัตถุประสงค์ที่ 1 การบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่

ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 60 ปี การศึกษาส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในระดับปริญญาตรี ภูมิภาคส่วนใหญ่ของผู้ให้ข้อมูลอยู่ภาคเหนือ รายได้ของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท/เดือน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรและมีพื้นที่ทำการเกษตรมากที่สุดอยู่ที่ 100 ไร่ และส่วนใหญ่ทำการเกษตรเกษตรทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โคกหนองนาโมเดล ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรมประกอบด้วยหลักการบริหารแบบ 4M คือ การบริหารจัดการการฝึกอบรมด้านบุคลากร การบริหารจัดการการฝึกอบรมด้านงบประมาณ การบริหารจัดการการฝึกอบรมด้านการบริหารงานและกระบวนการ การบริหารจัดการการฝึกอบรมด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$  , S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

##### ด้านการบริหารจัดการด้านบุคลากร

พบว่า การบริหารจัดการด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$  , S.D. = 1.00) โดยการบริหารจัดการการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิทยากร มีความรอบรู้และเข้าใจเนื้อหาที่ถ่ายทอดในหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 และการบริหารจัดการการฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.00



### ด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณ

พบว่า การบริหารจัดการด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.99) โดยการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าชมพื้นที่เพื่อการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ต ที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 20.00

### ด้านการบริหารงานและกระบวนการ

พบว่า การบริหารงานและกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.871) โดยการบริหารงานและกระบวนการ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.33 และการบริหารงานและกระบวนการ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.67

### ด้านการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์

พบว่า การบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.94$ , S.D. = 1.02) โดยการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ในการจัดปฐมนิเทศมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีวัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.33

### วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

จากผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด มีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอธิบายได้ดังนี้

#### ด้านปัจจัยด้านบุคคล

พบว่า ด้านปัจจัยด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 1.055) โดยด้านปัจจัยด้านบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพร้อมในการเข้าร่วมสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.00 และการบริหารงานวัสดุอุปกรณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพร้อมทางด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.33

#### ด้านปัจจัยด้านองค์กร

พบว่า ด้านปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.890) โดยด้านปัจจัยด้านองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

65.00 และปัจจัยด้านองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 18.33

#### ด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม

พบว่า ด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.146) โดยด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.33 และปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเข้าอบรม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.33 และปัจจัยด้านองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.67

#### ด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

พบว่า ด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 0.946) โดยด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่จัดฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 56.67 และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อาหารที่บริการ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 13.33

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการฝึกอบรม

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

### วัตถุประสงค์ที่ 3 พัฒนาระบบการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่

ผลการศึกษาการพัฒนาระบบการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ได้เก็บข้อมูลในกระบวนการจัดฝึกอบรมโดยนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ ในเรื่องการบริหารจัดการการฝึกอบรม ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม และผลจากการจัดสนทนากลุ่ม และ การสัมภาษณ์หัวหน้าโครงการผู้ประสานงานโครงการ จึงได้ข้อสรุปดังนี้

1. การบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 1) โครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร สรุปได้ว่า เพิ่มหลักสูตรในการสร้างเครือข่าย ของห่วงโซ่อุปทาน การมีส่วนร่วมกับเครือข่ายระดับเล็ก ระดับกลาง ระดับใหญ่ที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) เจ้าหน้าที่มีวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ว่า เพิ่มรูปแบบกิจกรรมสนทนากลุ่มที่สอดคล้องกับความต้องการความคาดหวังของผู้เข้าร่วม

อบรม และรับฟังปัญหาของผู้อบรมอย่างเข้าอกเข้าใจ ช่วยสนับสนุนความต้องการในด้านต่าง ๆ

3) โครงการมีการจัดสรรผู้ดูแลโครงการอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สรุปได้ว่า เพิ่มผู้ดูแลโครงการในช่วงเวลากลางคืนเพิ่มขึ้น และจัดสรรให้อยู่ในบริเวณที่พักร่วมกับผู้เข้าอบรมและการเพิ่มบุคลากรที่สามารถให้คำแนะนำในระหว่างการทำแปลงภาคปฏิบัติ กำกับติดตาม ในช่วงตลอดระยะเวลาการฝึกอบรม

2. การบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ สรุปได้ว่า วางแผนการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับกิจกรรม การสอดแทรกกิจกรรมที่ช่วยลดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และเพิ่มการประเมินความพึงพอใจ

3. การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานและกระบวนการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

1) การประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม สรุปได้ว่า เพิ่มการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์เพื่อแบ่งกลุ่มการเรียนรู้ที่เหมาะสม ทำการประเมินความรู้พื้นฐานก่อนการฝึกอบรม/ประเมินความคาดหวัง/ประเมิน/ประเมินบริบทพื้นที่/ประเมินปัญหาอุปสรรค และทำการสรุปแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามบริบท ออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย ปรับระบบหลักสูตรให้เชื่อมโยงกันในแต่ละหลักสูตรและความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม 2) มีการประเมินระหว่างการฝึกอบรม สรุปได้ว่า จัดเกณฑ์ในการตรวจประเมิน เช่นในการวางแผนให้ผู้อบรมทำแปลงทดลอง โดยมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ อย่างเช่น มาตรฐาน PGS มาตรฐาน GAP มาตรฐาน organic Thailand มาตรฐาน มอน. เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทำการประเมินตามรูปแบบของมาตรฐาน 3) การฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการ สรุปได้ว่า เพิ่มกระบวนการสอบถามความต้องการเรียนรู้ของผู้อบรม ในการนำไปปรับหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการนำไปใช้ที่เหมาะสมร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 4) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง สรุปได้ว่า ปรับระบบหลักสูตรให้เชื่อมโยงกันในแต่ละหลักสูตรและความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรมและให้มีการแชร์ประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละคนมาตั้งโจทย์ในการหาแนวทางให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่แต่ละคนคาดหวังไว้ 5) เนื้อหาของหลักสูตร ที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ สรุปได้ว่า การปรับการอบรมภาคทฤษฎีในช่วงเช้า และช่วงบ่ายให้มีการทดลองปฏิบัติร่วมไปด้วย เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และสามารถที่จะสอบถามผู้เชี่ยวชาญได้ในช่วงที่ยังอบรม 6) หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรม มีการจัดลำดับ ขั้นตอน สรุปได้ว่าการปรับตารางหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมอบรม การวางตารางสอนตามกระบวนการโดยเรียงลำดับความสำคัญ ที่มีความจำเป็นต้องเริ่มเรียนก่อน จะเป็นหลักสูตรที่อยู่ในช่วงแรกพร้อมกับการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติไปด้วย 7) รูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม สรุปได้ว่า เพิ่มหลักสูตรออนไลน์ ให้ทั่วถึงกลุ่มผู้สนใจอยากเข้ามาเรียนรู้และเป็นการประหยัดงบประมาณในการจัดกิจกรรม 8) สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก

การฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อได้ สรุปได้ว่า การปรับเพิ่มในเรื่องที่ผู้อบรมมีการต้องการนำไปใช้ตามบริบทพื้นที่ของผู้เข้าร่วมอบรม และปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับพื้นที่การทำงานเกษตรของแต่ละภูมิภาคที่เข้ามาอบรมให้เหมาะสม จะสอดคล้องกับการถ่ายทอดในแต่ละพื้นที่ได้ 9) มีการประเมินหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมฝึกอบรม สรุปได้ว่า เพิ่มงบประมาณในการติดตามหลังจากจบการฝึกอบรมไปแล้ว มีการลงพื้นที่ติดตามตามพื้นที่ต่าง ๆ และหาแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อบรมที่ผ่านการฝึกอบรมของโครงการ

4. การบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 1) วัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอ สำหรับการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ มีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะที่มีความละเอียดมากขึ้น เพื่อให้ได้ของที่มีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ปรับเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็น และปรับลดวัสดุอุปกรณ์ที่มีการใช้งานน้อย และมีการวางแผนล่วงหน้า 2) อาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพรสชาติ มีความเหมาะสม สรุปได้ว่า การปรับเพิ่มให้ผู้เข้าร่วมอบรมประกอบอาหารเอง จากการนำวัตถุดิบที่ผลิตเองหรือเครือข่ายมาประกอบอาหาร ซึ่งจะเป็นอาหารที่ปลอดภัยกว่าอาหารทั่วไป 3) วัสดุคอมพิวเตอร์ มีคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การเพิ่มจุดให้บริการคอมพิวเตอร์ส่วนกลางโดยการจัดหาทำเรื่องยืมจากหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่สามารถสนับสนุนคอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์

การพัฒนากระบวนการที่เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ดังนี้

1. การประชุมชี้แจง ผู้บริหาร กองแผนงาน หัวหน้าโครงการ ฝ่ายการเงินและพัสดุ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้ประสานงาน

2. การติดต่อประสานงาน ประชาสัมพันธ์เข้าร่วมอบรมโครงการ รับสมัครเข้าร่วมโครงการ การสัมภาษณ์เข้ารับการฝึกอบรม การประกาศผลและการแจ้งตรง ประสานงานสถานที่ ทำหนังสือเชิญประธานเปิด ประสานงานเชิญวิทยากรแต่ละวิชา สอบถามความต้องการให้โครงการบริการรับ – ส่ง ประสานเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ประสานสถานที่ศึกษาดูงาน

3. จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ จัดเตรียมเอกสารสำหรับลงทะเบียน จัดเตรียมแฟ้ม กระเป๋า กำหนดการปฐมนิเทศ จัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการฝึกอบรม แบบประเมิน Pre-test จัดทำเรื่องขออนุมัติจัดกิจกรรม

4. การจัดการด้านงบประมาณ โปรแกรมทางด้านบัญชีเข้ามาควบคุมค่าใช้จ่าย

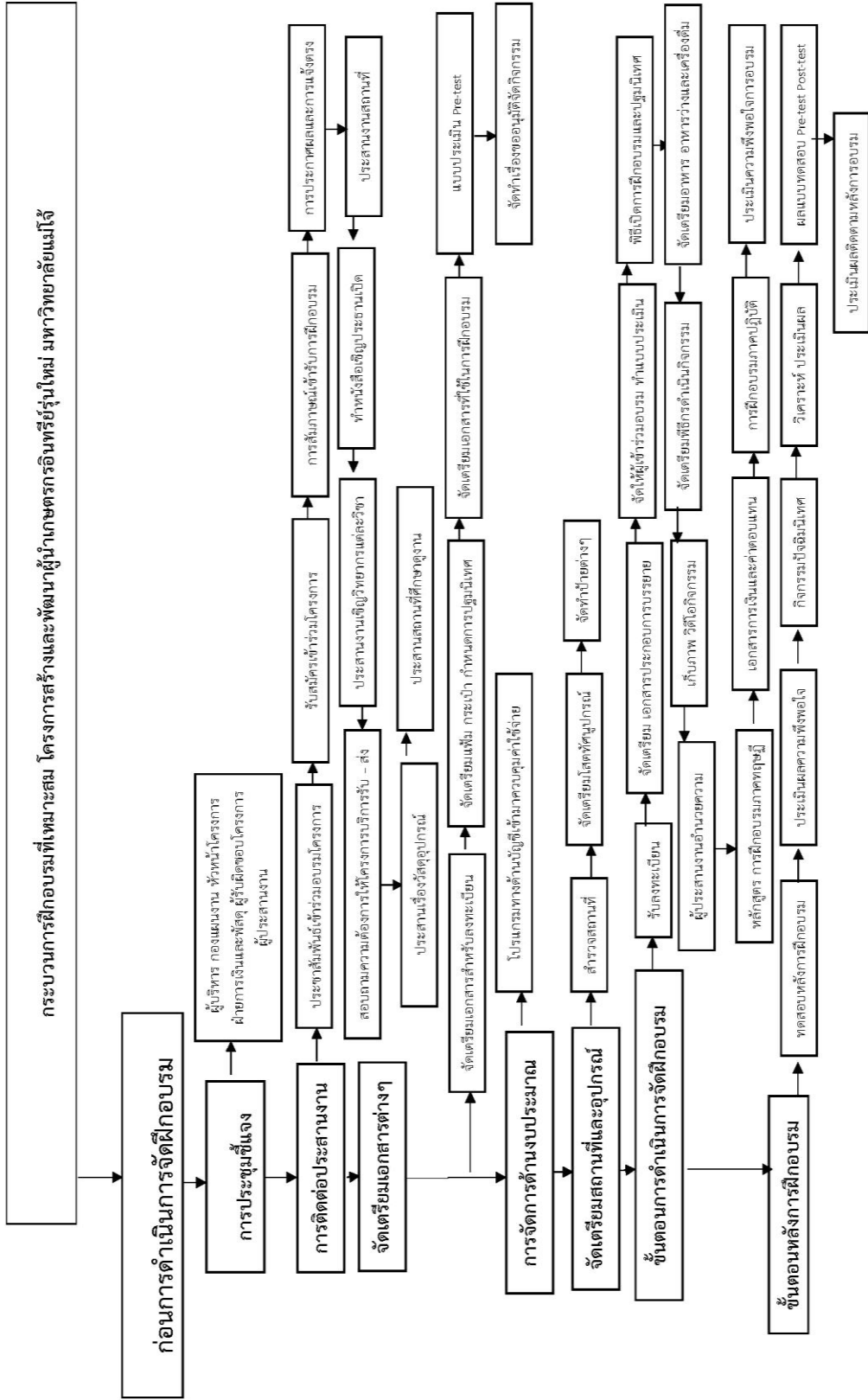
5. จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ สรรวจสถานที่ จัดเตรียมสไลด์ทัศนูปกรณ์ จัดทำป้ายต่าง ๆ

6. ขั้นตอนการดำเนินการจัดฝึกอบรม รับลงทะเบียน จัดเตรียม เอกสารประกอบการบรรยาย จัดให้ผู้เข้าร่วมอบรม ทำแบบประเมิน พิธีเปิดการฝึกอบรมและปฐมนิเทศ จัดเตรียมอาหาร

อาหารว่างและเครื่องดื่ม จัดเตรียมพิธีกรดำเนินกิจกรรม เก็บภาพ วิดีโอกิจกรรม ผู้ประสานงาน  
อำนวยความสะดวก หลักสูตร การฝึกอบรมภาคทฤษฎี เอกสารการเงินและค่าตอบแทน การฝึกอบรม  
ภาคปฏิบัติ ประเมินความพึงพอใจการอบรม

7. ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม ทดสอบหลังการฝึกอบรม ประเมินผลความพึงพอใจ กิจกรรม  
ปัจฉิมนิเทศ วิเคราะห์ ประเมินผล ผลแบบทดสอบ Pre-test Post-test ประเมินผลติดตามหลัง  
การอบรม





ภาพที่ 2 กระบวนการฝึกอบรมที่เหมาะสม โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

## อภิปรายผล

การบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ นั้น ตามแนวพระราชดำริเกี่ยวกับการส่งเสริมชุมชนหรือการพัฒนาชนบทที่สำคัญ ๆ คือ การที่ทรงมุ่งช่วยเหลือพัฒนา คือ การที่ทรงมุ่งช่วยเหลือพัฒนาให้เกิดการพึ่งตนเองได้ของคนในชนบทเป็นหลัก กิจกรรมและโครงการตามแนวพระราชดำริที่ดำเนินการอยู่หลายพื้นที่ทั่วประเทศในปัจจุบันนั้นล้วนแล้วแต่มีเป้าหมายสุดท้ายอยู่ที่การพึ่งตนเองได้ของราษฎรทั้งสิ้น ในการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและส่งเสริมการเกษตร ให้เกษตรกรสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคงเป็นปึกแผ่นนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ทรงดำเนินการแนะนำสาธิตให้ประชาชนดำเนินรอยตามเบื้องพระยุคลบาทเป็นไปตามหลักการพัฒนาสังคมชุมชนอย่างแท้จริง กล่าวคือ ทรงมุ่งช่วยเหลือพัฒนาให้เกิดการพึ่งตนเองได้ของคนในชนบทเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ทางการเกษตรให้กับเกษตรกรให้มีพื้นฐานที่สามารถนำไปพัฒนาอาชีพให้เกิดความมั่นคง และการจัดฝึกอบรมนั้น จะต้องน้อมนำศาสตร์พระราชา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหิตลธิเบศรรามาธิบดีจักรีนฤเบดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 กษัตริย์นักพัฒนา ผู้ทรงพัฒนาที่ยั่งยืนและมั่งคั่ง ...ทรงใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” นั่นคือก่อนจะทำอะไร ต้องมีความเข้าใจเสียก่อน เข้าใจภูมิประเทศ เข้าใจผู้คนในหลากหลายปัญหา ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจารีตประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น และระหว่างการดำเนินการนั้น จะต้องทำให้ผู้ที่เราจะไปทำงานกับเขา หรือทำงานให้เขานั้น “เข้าใจ” เราด้วย เพราะถ้าเราเข้าใจเขาแต่ฝ่ายเดียว โดยที่เขาไม่เข้าใจเรา ประโยชน์คงจะไม่เกิดตามที่เรามุ่งหวังไว้ “เข้าถึง” ก็เช่นกัน เมื่อรู้ปัญหาแล้ว เข้าใจแล้ว จะต้องทำอย่างไรก็ตาม ให้เขาอยากเข้าถึงเราด้วย ...ดังนั้น จะเห็นว่า เป็นการสื่อสารทั้งทางไปและกลับ ถ้าสามารถทำทั้งสองประการได้สำเร็จ เรื่อง “การพัฒนา” จะลงเอยได้อย่างดี เพราะเมื่อต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน ต่างฝ่ายอยากจะทำถึงกันแล้ว การพัฒนาจะเป็นการตกลงร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งผู้ให้และผู้รับ (ส่วนสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, ม.ป.ป) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการการฝึกอบรมที่ต้องเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ที่มาเข้ารับการฝึกอบรมว่าจริง ๆ แล้วมีความต้องการเป็นอย่างไร เข้าถึงจากนั้นก็จึงปรับเปลี่ยนกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมอบรม พัฒนา ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ประโยชน์จากการฝึกอบรมจริง ๆ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ตรงจุดและสร้างความยั่งยืนต่อไปได้

การบริหารแบบ 4M พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ พบว่า

ด้านการบริหารจัดการบุคลากรนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิทยาการมีความรอบรู้ และเข้าใจเนื้อหาที่ถ่ายทอดในหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก โครงการมีการประเมิน วิทยาการในแต่ละวิชาที่จะเข้ามาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีสกุล เจริญศรี และปัญญาพนธ์ จันทร์อ่อน (2560) ในการศึกษาเรื่อง การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่าการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ ในกระบวนการฝึกอบรมประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงที่สุดคือวิทยาการมีความรอบรู้ใน เนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่มีความ ต้องการได้รับความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติใช้ได้จริงและสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนา ตนเองและสามารถนำไปต่อยอดองค์ความรู้อื่น ๆ ของผู้เข้าร่วมอบรมได้อีกด้วย

ด้านการบริหารจัดการบุคลากรนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โครงการได้มีการจัดให้มี ส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร อยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจาก การศึกษาดูงานในโครงการฯ การศึกษาดูงานกลุ่มเครือข่ายเกษตรกรอินทรีย์ที่ครบวงจรในระดับเล็ก ประกอบไปด้วยเครือข่ายการทำเกษตรในครัวเรือนใช้พื้นที่บริเวณรอบบ้านปลูกผักสวนครัว และ ระดับกลาง เครือข่ายกลุ่มชุมชนวิสาหกิจชุมชน ตลาดเกษตรอินทรีย์ในระดับชุมชน ซึ่งยังไม่สามารถ ตอบโจทย์ของผู้ที่มาเข้าร่วมอบรมตามความต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สคราญนิตย์ เล็กสุทธิ และพงษ์ศิริ ปิตรีตน์เจริญกุล (2563) ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการตลาดเกษตร อินทรีย์ของเครือข่ายเกษตรกรมัยยั้ง จังหวัดลำพูน ผลวิจัยพบว่า ควรส่งเสริมและสนับสนุนการ รวมกลุ่มและการสร้างเครือข่ายการผลิต การแปรรูปการตลาด ทุกระดับให้เข้มแข็ง ทั้งเครือข่ายเก่า และใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ และที่สำคัญ เพื่อแลกเปลี่ยนปัจจัยการผลิต เช่น เมล็ดพันธุ์ ปุ๋ยอินทรีย์ ตลอดจนเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการผลิตเกษตรอินทรีย์

ด้านการบริหารงบประมาณนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสนับสนุนค่าใช้จ่าย สำหรับการเข้าชมพื้นที่ เพื่อศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้าร่วมอบรมมีความ พึงพอใจที่โครงการมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงาน ซึ่งในการศึกษาดูงานในแต่ละพื้นที่มี ค่าใช้จ่ายสูงและมีจำนวนมาก

ด้านการบริหารงบประมาณนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้ได้รับความ สะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การขัดข้องของระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมขาดการเรียนรู้ในหาค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมจาก แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ รอดชีวิต (2561) ในการศึกษาเรื่อง ความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยสยาม ผลวิจัยพบว่า ควรมีการปรับปรุง และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการในโครงสร้างพื้นฐานของ อุปกรณ์อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์



คอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีการเพิ่มความเร็วในการใช้งานของ อินเทอร์เน็ต และจุดให้บริการที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับความคาดหวังอันจะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวกรวดเร็วในการ เข้าถึงข้อมูล แหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ ในการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์นั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ในการจัดปฐมนิเทศ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก การจัดเตรียมสถานที่ มีการประเมินจำนวน ผู้เข้าร่วมอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ให้เพียงพอกับผู้เข้าร่วมอบรม และการจัดแต่งสถานที่ให้เกิดความสวยงาม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการจัดปฐมนิเทศให้กับ ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความประทับใจส่งผลต่อการรับรู้เรียนรู้จากการเห็นภาพลักษณ์ที่ดีของ การจัดกิจกรรมของโครงการฯ

ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์นั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัสดุเกณฑ์ที่โครงการ จัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากการจัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่ล่าช้า มีการจัดเก็บ อุปกรณ์ที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดความเสียหาย รายการบางอย่างไม่ได้ใช้งาน วัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุด ไม่สามารถซ่อมแซมเองได้ ไม่มีความรู้ในเรื่องของการซ่อมแซมและบำรุงวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พรทิพย์ หลีกเฉลิมพร และพรเทพ ฐิวัฒน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและ ปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระบับน้อย โดยเฉพาะ การดูแลรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรมของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำ เกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการการฝึกอบรม ของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ พบว่า

ด้านปัจจัยด้านบุคคลนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพร้อมในการเข้าร่วมสังคม อาจเนื่องมาจาก ในการเข้าร่วมอบรม ผู้เข้าร่วมอบรมมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติของแต่ละคน ความพร้อมในการเข้าร่วมสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการ ฝึกอบรม เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มสังคม การเข้าใจถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้างอย่างเข้าใจ เข้าใจเป็นสิ่งสำคัญ การมีความพร้อมต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถอยู่ ร่วมกันได้อย่างมีความสุขสงบสุข ลดปัญหาความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการ เข้าร่วมอบรมจะส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและ กันในอนาคตต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธันต์กรณ์ เขียวกิตติธนา (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาลัยมหิดล พบว่า

การอบรมทำให้สามารถปรับตัวได้ดีเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้มีโอกาสทำความรู้จักกับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน

ด้านปัจจัยด้านบุคคลนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพร้อมทางด้านการเงิน อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นอาชีพหลัก ซึ่งในการประกอบอาชีพหลักจะมีรายได้จากการขายผลผลิตทางการเกษตร ซึ่งในการที่จะมาเข้าร่วมอบรมจึงไม่ได้กระทบกับงานประจำที่ทำ จึงไม่กระทบทางด้านปัญหาทางการเงิน ความพร้อมทางด้านการเงินจึงไม่ใช่ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรม

ด้านปัจจัยด้านองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่มีความเชื่อถือมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่มีผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางการเกษตรอย่างหลากหลายแขนง ทำให้ผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมมีความเชื่อถือขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม หากมีการพัฒนาองค์ความรู้ในแต่ละศาสตร์วิชาทางการเกษตรให้ถูกรวบรวมเป็นศูนย์การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ที่เป็นรูปธรรม แบบครบวงจร ที่ให้ผู้สนใจทั่วไปเข้าถึงได้ง่ายในทีเดียว ก็จะเป็นการสร้างเชื่อมั่นขององค์กรในการตัดสินใจเข้าร่วมสร้างเครือข่ายที่จะสามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยนุช คักดีดี (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการควบคุมภายในกับความน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสร้างเครือข่ายของความรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะส่งต่อการรับรู้คุณค่า

ด้านปัจจัยด้านองค์กรนั้น พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม อาจเนื่องมาจาก ระยะเวลาในการฝึกอบรม ใช้เวลา 3 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเข้มข้นต่อเนื่อง ในการเข้าร่วมอบรมในเรื่องของระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับผู้เข้าร่วมอบรม

ด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ อาจเนื่องมาจาก ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับการประชาสัมพันธ์การเข้าร่วมโครงการ จากช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สื่อสังคมออนไลน์ วิทยุ โปสเตอร์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทนา ปาปิดถา (2561) ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของนักศึกษาของนักศึกษาคณะเทคโนโลยี สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลวิจัย พบว่า การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยรับรู้ข่าวสารจากสื่อบุคคล สื่อโฆษณา และจากสื่อสิ่งพิมพ์

ด้านปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรในการจัดฝึกอบรมของ โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ นั้น มีรูปแบบการจัดฝึกอบรมที่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญหลายแขนงที่รวม

ทุกศาสตร์ของเกษตร เพื่อให้ผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งในการจัดฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายนั้น ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่อาจจะมีความต้องการในการรับความรู้แต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทการทำงานการเกษตรของแต่ละบุคคล หากมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดฝึกอบรมที่เป็น การอบรมเฉพาะทางที่ผู้เข้าร่วมอบรมมีความต้องการนำไปประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้กับผู้ที่มีความสนใจได้เข้ามาเรียนรู้มีมากยิ่งขึ้น และตรงต่อความต้องการของผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรม เกิด ประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญ

ด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่จัดฝึกอบรม อาจเนื่องมาจาก สถานที่ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศในการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา บุญเที่ยง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรม ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำ การฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก ผลวิจัย พบว่า ความพร้อมในการฝึกอบรมด้านอุปกรณ์ ด้านสถานที่ และด้านเนื้อหา มีผลต่อแรงจูงใจ ในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก เนื่องจากผู้เข้าร่วมอบรมมีความคิดเห็นในด้านสถานที่จัดฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ กระบวนการฝึกอบรม โดยจากความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งความพร้อมของสถานที่เป็นส่วนที่มีความสำคัญสำหรับการจัดฝึกอบรม ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ในการสร้างบรรยากาศที่ดี โดย ความพร้อมของสถานที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ผลลัพธ์ก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อาหารที่บริการ อาจ เนื่องมาจาก การเข้าร่วมอบรมมีการบริการอาหารให้ผู้เข้าร่วมอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย จึงไม่ได้เป็น ปัจจัยที่สำคัญในการเข้าร่วมอบรม

กล่าวโดยสรุป กระบวนการใหม่ที่เหมาะสม จะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น มีการลดขั้นตอนในกระบวนการทำงานลงในบางส่วน บางส่วนมีการเพิ่มขึ้นขั้นตอนการทำงาน จะช่วยเพิ่ม คุณภาพในการทำงานให้ครอบคลุมรอบด้าน ให้สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมอบรม โดยมุ่งเน้นการทำงานให้ง่ายขึ้น รวดเร็ว ประหยัดเวลา ลดจำนวนคน ประหยัด งบประมาณ และให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ประกอบด้วยขั้นตอน 1) การประชุมชี้แจง 2) การติดต่อประสานงาน 3) จัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ 4) การจัดการด้านงบประมาณ 5) จัดเตรียมสถานที่และอุปกรณ์ 6) ขั้นตอนการดำเนินการจัด ฝึกอบรม 7) ขั้นตอนหลังการฝึกอบรม

การเพิ่มกระบวนการให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์การเกิด โรคระบาดซึ่งทำให้มีข้อจำกัดในการจัดฝึกอบรมในรูปแบบเดิม จึงต้องมีแนวทางในการออกแบบ หลักสูตรกระบวนการฝึกอบรมผ่านระบบสารสนเทศแบบออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิทยา วาโย และคณะ (2563) การประยุกต์การเรียนการสอนแบบออนไลน์ เป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องมี การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ก่อน ระหว่าง และหลังสอน ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งควรมีการปรับบทบาทของผู้สอน ผู้เรียน วิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และสรุปแก้ไขปัญหามาจากการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป เนื่องจากการฝึกอบรมในระบบออนไลน์สามารถเป็นอีกช่องทางที่ผู้สนใจต้องการเข้ามาเรียนรู้เรื่องการเกษตรแต่ไม่สามารถที่จะเข้ามาเรียนแบบปกติที่จะต้องอยู่ประจำ การฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์จึงเป็นช่องทางที่เข้าถึงการฝึกอบรมได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้จัดโครงการจะต้องวางแผนรูปแบบที่สอดคล้องกับผู้ที่เข้ามารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการ ด้านข้อมูลจากเดิมที่มีการจัดเก็บลงในแผ่นกระดาษ ให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการจัดทำฐานข้อมูลออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรัตน์ เทียมเลิศ (2553) ระบบข้อมูลและสารสนเทศนั้นมีความสำคัญ ในปัจจุบันเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหาร การตัดสินใจ กำหนดนโยบายและการวางแผน ตลอดจนทั้งควบคุมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ข้อมูลสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่จะช่วยชี้หรือแนะทิศทางที่ผู้บริหารจะเลือกดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการทำงานที่มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เป็นการประหยัดเวลาในกระบวนการจัดทำเอกสาร ลดกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนหลายขั้นตอนให้เป็นรูปแบบของการทำฐานข้อมูลของการจัดฝึกอบรม ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในกระบวนการฝึกอบรมของโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรสนับสนุนให้เกิดนโยบายในการขยายขับเคลื่อนการจัดฝึกอบรมโครงการเพื่อเกษตรกรให้ครอบคลุมถึงห่วงโซ่อุปทานทางการเกษตร
2. รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณให้มหาวิทยาลัยในการดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเกษตรอินทรีย์
3. รัฐบาลควรสนับสนุนนโยบายในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์

### ข้อเสนอแนะเชิงการบริหาร

1. ในด้านการบริหารบุคลากร ควรมีการเพิ่มเติมวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนวัตกรรมทางการเกษตรที่ทันสมัย ที่เป็นแนวทางให้ผู้เข้าร่วมอบรม สามารถเข้าถึงเกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น สามารถเป็นตัวช่วยในการลดแรงงาน ลดต้นทุนการผลิต เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น
2. ในด้านการบริหารจัดการโครงการ เพิ่มในส่วนของแนวทางในการจัดฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงการเรียนรู้ของ เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนในรูปแบบเดิมๆ
3. ในด้านการบริหารงบประมาณ ควรทำการวางแผนการใช้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมและการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยงาน การบริหารจัดการใช้งบประมาณที่ได้รับ โดยวางแผนเพิ่มในส่วนที่มีความจำเป็น และวางแผนการลดในส่วนของงบประมาณที่ไม่จำเป็น
4. ในด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ ควรวางแผนการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในกิจกรรมและกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะของวัสดุให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง และวางแผนในส่วนของการเบิกจ่ายซ่อมแซมบำรุงอุปกรณ์ที่เกิดการชำรุด และวางแผนเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์แยกประเภทให้ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการใช้งาน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะเชิงลึก ในผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จจากการทำการเกษตรอินทรีย์ เพื่อที่จะได้นำข้อมูลมาปรับใช้หรือนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมเกษตรกรรายอื่นๆให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเรื่อง ความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการ ในการเข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฯเพื่อจะทำให้ทราบถึงความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม และทำการจัดกลุ่มการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการทำการเกษตรได้เป็นอย่างดี

## บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมวิชาการเกษตร. 2559. **ระบบมาตรฐานเกษตรอินทรีย์**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development\\_plan2559.pdf](http://tarr.arda.or.th/static2/docs/development_plan2559.pdf) (30 เมษายน 2563).
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2561. **สรุปสาระสำคัญโครงการตามนโยบายสำคัญ (Agenda) 15 โครงการ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.moac.go.th/dwl-files-401291791023> (17 กุมภาพันธ์ 2563).
- กฤษดา พงษ์การณยภาส, ชูชีพ ชีพอุดม และ ธรรมรงค์ สิงห์อยู่เจริญ. 2550. **ศึกษาความต้องการฝึกอบรมและการจัดหลักสูตรการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรที่เหมาะสมสำหรับเกษตรกรรุ่นใหม่ในพื้นที่จังหวัดแพร่**.แพร่: รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ เฉลิมพระเกียรติ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2559. **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. 2560. **หลักการ 4m**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.iok2u.com/index.php/article/e-book/210-4m-in-production-process-4> (1 เมษายน 2563).
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี, อรพิน สันติธีรากุล และ นฤมล กิมภากรณ์. 2553. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด: รายงานการวิจัย**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณะกรรมการพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ. 2560. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์แห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2564**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://planning.dld.go.th/th/images/stories/section-5/2560/strategy11.pdf> (16 มกราคม 2563).
- จำนงค์ จุลเอียด. 2552. การฝึกอบรมเกษตรกรหลักสูตรวิชาชีพเกษตรกรรมระยะสั้นต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติตามหลักเกษตรอินทรีย์. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 1(2), 114-125.
- ฉันทนา ปาปัดถา. 2561. **การรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของนักศึกษาของนักศึกษาคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- เดือนเพ็ญพร ชัยภักดี. ม.ป.ป. **ความสำคัญและความหมายของการฝึกอบรม**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://sites.google.com/site/duanpenporn/training> (1 มีนาคม 2563).
- ทองพูน กองจินดา. 2556. **การยอมรับแนวคิดเกษตรอินทรีย์ในทัศนะของเกษตรกรรายย่อยในพื้นที่การปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลคมบาง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชนันต์กรณ์ เขียวกิตต์ธนา. 2559. **แรงจูงใจในการเข้าฝึกอบรมที่จัดโดยงานบริการวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาลัทยมหิดล**. วารสาร Mahidol R2E e-journal, 3(2), 163-174.
- ธนาภรณ์ รอดชีวิต. 2561. **ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัยสยาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นริศรา บุญเที่ยง. 2561. **ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิติธร วงศ์เชษฐา. 2550. **ความต้องการของเกษตรกรเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดการธุรกิจเกษตร:กรณีศึกษา ตำบลเวียงยอง อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. ปัญหาพิเศษปริญญาโท. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2551. **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นำศิลป์โฆษณา.
- ปริญญช ดีพรมกุล. 2556. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยนุช ศักดิ์ดี. 2562. **ความสัมพันธ์ของการควบคุมภายในกับความน่าเชื่อถือขององค์กร**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พรทิพย์ หลักเฉลิมพร และ พรเทพ รุ่งแผน. 2560. **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบล ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า, 4(1), 55-61.
- พลชัย เพชรปลอด. 2555. **กระบวนการพัฒนาการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเกษตรอินทรีย์ของปราชญ์ชาวบ้านศูนย์เครือข่ายปราชญ์ชาวบ้าน บ้านดอนผิงแดด จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กองแผนงาน. 2552. **แบบเสนอโครงการตามแผนยุทธศาสตร์. โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มูลนิธิเกษตรอินทรีย์ไทย มกทอ. 2560. **เกษตรอินทรีย์ วิถีพื้นบ้าน**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [https://www.ddd.go.th/Web\\_PGS/data/pdf/PGSManual.pdf](https://www.ddd.go.th/Web_PGS/data/pdf/PGSManual.pdf) (30 เมษายน 2563).

- ยาเป็น เรื่องจรูญศรี. 2552. **แนวคิดหลักการของการบริหารโครงการ**. [ระบบออนไลน์].  
แหล่งที่มา <https://www.kroobannok.com/blog/21394> (5 ตุลาคม 2563).
- วันชัย เมฆจันทิก. ม.ป.ป. **การบริหารโครงการในมุมมองนักบริหาร**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.correct.go.th/newcorrectweb//uploads/default/files/a9658182c307429791de8d74ded105bc.pdf> (5 ตุลาคม 2563).
- วิทยา วาโย, อภิรตี เจริญกุล, ฉัตรสุดา กานกายนต์ และ จรรยา คนใหญ่. 2563. การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. **วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม**, 14(34), 285-298.
- ศรีสกุล เจริญศรี และ ปัญญาพนธ์ จันทร์อ่อน. 2560. **การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลวิจัยพบว่าการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://www.strategypolice.com/webdatas/download/dl\\_314.pdf](http://www.strategypolice.com/webdatas/download/dl_314.pdf)  
(2 พฤศจิกายน 2563).
- ศิริรัตน์ เทียมเลิศ. 2553. **ศึกษาการจัดระบบสารสนเทศทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. 2545. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ที่ 6 นครราชสีมา. ม.ป.ป. **กระบวนการทางงานด้านการจัดอบรมการฝึกอบรม**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา [http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf\\_6394949302.pdf](http://km.cpd.go.th/pdf-bin/pdf_6394949302.pdf) (27 กุมภาพันธ์ 2563).
- ศคราญนิตย์ เล็กสุทธิ และ พงศ์ศิริ ปีตุรัตน์เจริญกุล. 2563. การพัฒนารูปแบบการตลาดเกษตรอินทรีย์ของเครือข่ายเกษตรกรมัยยืน จังหวัดลำพูน. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี**, 14(2), 76-87.
- ส่วนสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. ม.ป.ป. **ศาสตร์พระราช "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา"**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.dgr.go.th/skr/th/newsAll/257/2295> (10 ตุลาคม 2563).
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). ม.ป.ป. **หลักการทรงงาน**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.rdpb.go.th/th/King/หลักการทรงงาน-c24> (5 ตุลาคม 2563).



- สำนักงานมาตรฐานเกษตรอินทรีย์. 2560. เกษตรอินทรีย์แตกต่างอย่างไร. [ระบบออนไลน์].  
แหล่งที่มา <https://actorganic-cert.or.th/th/เกษตรอินทรีย์แตกต่างอย่างไร/>  
(7 มีนาคม 2563).
- สำนักพัฒนาการจัดการอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. 2555. เกษตรอินทรีย์ พลิกฟื้น  
วิถีเกษตรกรไทย. น. 22-30. ใน คลัสเตอร์ ชา จังหวัดเชียงราย. เชียงใหม่: ศูนย์ส่งเสริม  
อุตสาหกรรมภาคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่.
- สืบตระกูล สุชาติ. 2561. การจัดการองค์ความรู้ด้านการจัดการกลุ่มเกษตรอินทรีย์ : กรณีศึกษา  
กลุ่มเกษตรอินทรีย์บ้านท่าปลวกสูง อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. กรุงเทพฯ: คณะ  
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุเพียงเพ็ญ ศิริสุวรรณ. 2560. บทความพิเศษ/เกษตรอินทรีย์ ทางเลือก ทางรอดของเกษตรกรไทย.  
[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://siamrath.co.th/n/12607> (1 มีนาคม 2563).
- หทัย ศรีสิงห์. 2551. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการปลูกข้าวอินทรีย์ของชาวนา ตาม  
โครงการเกษตรอินทรีย์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- HRNOTE.asia. ม.ป.ป. ทฤษฎีการบริหารจัดการ POCCC และหลักการจัดการองค์ความรู้ความสำเร็จ  
ตามแนวคิดของ Henri Fayol. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190626-poccc-henri-fayol/>  
(5 ตุลาคม 2563).
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. 1977. On the use of content specialists in the  
assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of  
Educational Research*, 2, 49-60.



ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง กระบวนการฝึกอบรมในภาคการเกษตรของเกษตรกรโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำ  
เกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แบบสอบถามชุดนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการฝึกอบรมของเกษตรกร  
“โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยแม่โจ้” เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการที่  
เหมาะสมในการจัดการฝึกอบรมของโครงการฯให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงขอความร่วมมือในการกรอก  
ข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามในตอนที่ 1 มีทั้งหมด 7 ข้อ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่  
ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ระดับการศึกษา  ประถมศึกษาปีที่ 6  มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)  
 มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.  อนุปริญญา / ปวส.  
 ปริญญาตรี  สูงกว่าปริญญาตรี  
 อื่นๆ ระบุ.....
4. ภูมิลำเนา
  1. ภาคเหนือ จังหวัด.....  2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด.....
  3. ภาคกลาง จังหวัด.....  4. ภาคตะวันออก จังหวัด.....
  5. ภาคใต้ จังหวัด.....  6. ภาคตะวันตก จังหวัด.....
5. รายได้ต่อเดือน
  1. ต่ำกว่า 10,000 บาท  2. 10,000 – 20,000 บาท
  3. 20,001 – 30,000 บาท  4. 30,001 – 40,000 บาท
  5. มากกว่า 40,000 บาท
6. พื้นที่ในการทำการเกษตร จำนวน.....ไร่/งาน  
ประเภทการทำการเกษตร.....
7. อาชีพหลัก..... อาชีพรอง.....

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการฝึกอบรม ขอให้ท่านทเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละช่องคำถาม

การบริหารจัดการ	ระดับการดำเนินงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านบุคลากร</b>					
1.โครงการมีการพิจารณาคัดเลือกวิทยากร มีความรู้และประสบการณ์ ที่ตรงตามหัวข้อหรือหลักสูตร					
2. โครงการเห็นความสำคัญของการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ จึงมีการจัดฝึกอบรม					
3. โครงการได้มีการจัดให้มีส่วนร่วมกับเครือข่ายภายนอกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเกษตร					
4. โครงการมีการจัดสรรผู้ดูแลโครงการอย่างเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม					
5. ผู้จัดโครงการมีความพร้อมในการบริหารจัดการการจัดฝึกอบรม ให้เกิดประสิทธิภาพ					
6. วิทยากรมีความรอบรู้และเข้าใจเนื้อหาที่ถ่ายทอดในหลักสูตร					
7. วิทยากรสามารถยกตัวอย่างประกอบเนื้อหาทำให้เข้าใจเร็วขึ้น					
8. วิทยากรสามารถตอบปัญหาข้อซักถามได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็น					
9. วิทยากรถ่ายทอดเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับทรัพยากรและสภาพพื้นที่ของผู้อบรม					
10. วิทยากรถ่ายทอดเนื้อหาที่มีประโยชน์กับการประกอบอาชีพ					
11. เจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกให้กับผู้อบรม					
12. เจ้าหน้าที่มีวิธีการจูงใจผู้เข้ารับการอบรมให้เกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง					
13. เจ้าหน้าที่จัดเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการจัดฝึกอบรม					
14. เจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ					

การบริหารจัดการ	ระดับการดำเนินงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านงบประมาณ</b>					
15. โครงการจัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยงในระหว่างการฝึกอบรมมีความเหมาะสมสอดคล้องในการใช้ชีวิตประจำวันของผู้อบรม					
16. การสนับสนุนให้ได้รับความสะดวกในการใช้ไฟฟ้า น้ำประปา อินเทอร์เน็ตที่เพียงพอ					
17. การสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้ามพื้นที่เพื่อศึกษาดูงาน					
<b>ด้านการบริหารงานและกระบวนการ</b>					
18. การเข้าถึงการประชาสัมพันธ์ของโครงการ					
19. ระยะเวลาในการรับสมัครมีความสอดคล้องเหมาะสม					
20. การกำหนดเกณฑ์ในการรับสมัครมีความเหมาะสม					
21. การเข้าถึงช่องทางการรับสมัคร					
22. การเข้าถึงช่องทางการติดต่อสอบถามข้อมูลการรับสมัคร					
23. การเข้าถึงการประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการสัมภาษณ์					
24. การเข้าถึงการแจ้งประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก					
25. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม					
26. ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม					
27. การแจ้งตารางสอนมีความเหมาะสม					
28. การฝึกอบรมเป็นไปตามแผนที่แจ้งไว้					
29. รูปแบบการจัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องเหมาะสม					
30. มีการกำหนดข้อปฏิบัติ ระเบียบ ในระหว่างการเข้าร่วมอบรมอย่างเหมาะสม					
31. การถอดบทเรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมมีความเหมาะสม					
32. มีการประเมินก่อนการเข้าฝึกอบรม					
33. มีการประเมินระหว่างการฝึกอบรม					
34. มีการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม					
35. การฝึกอบรมโดยใช้วิธีการบรรยาย					
36. การฝึกอบรมโดยวิธีการฝึกปฏิบัติ					
37. เนื้อหาของหลักสูตรที่มีการฝึกอบรม มีการแบ่งเป็นลำดับหมวดหมู่ ง่ายต่อความเข้าใจ					

การบริหารจัดการ	ระดับการดำเนินงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
38. หัวข้อและเนื้อหาของการฝึกอบรมมีการจัดลำดับขั้นตอนเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน					
39. เอกสารการฝึกอบรม มีเนื้อหาตรงตามหัวข้อของหลักสูตร					
40. เอกสารสารฝึกอบรมมีเนื้อหาที่อ่านเข้าใจง่าย					
41. เอกสารมีรูปแบบสวยงาม ทำให้เกิดความน่าสนใจ					
42. การฝึกอบรมมีเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการ					
43. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
44. สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดต่อได้					
<b>ด้านวัสดุอุปกรณ์</b>					
45. สถานที่ในการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม					
46. จุดลงทะเบียนในการเข้ารับการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม					
47. ป้ายบอกทางในการเข้ารับการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม					
48. สถานที่จอดรถในการเข้ารับการสัมภาษณ์					
49. สถานที่ในการจัดปฐมนิเทศมีความเหมาะสม					
50. จุดลงทะเบียนเข้ารับการปฐมนิเทศมีความเหมาะสม					
51. ป้ายบอกทาง ป้ายโครงการฝึกอบรม มีความเหมาะสม					
52. อาหารว่างสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
53. อาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
54. เครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมกิจกรรมปฐมนิเทศ มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
55. สถานที่ในการจัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย					
56. สถานที่อบรมมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม					
57. โต๊ะ เก้าอี้ ภายในสถานที่ฝึกอบรม มีสภาพดี มีขนาดที่เหมาะสม					

การบริหารจัดการ	ระดับการดำเนินงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
58. ที่พักที่จัดเตรียมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
59. ห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
60. ที่จอดรถที่จัดเตรียมสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความเหมาะสม					
61. อาหารว่างสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
62. อาหารสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
63. เครื่องดื่มสำหรับผู้เข้าร่วมอบรมภาคทฤษฎี มีเพียงพอ คุณภาพ รสชาติ มีความเหมาะสม					
64. วัสดุคอมพิวเตอร์ มี คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ มีเพียงพอ สำหรับใช้ในการฝึกอบรม					
65. อุปกรณ์สำนักงานที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม					
66. วัสดุเกษตรที่โครงการจัดเตรียมมีเพียงพอสำหรับการใช้ฝึกอบรม					

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม

**คำชี้แจง** แบบสอบถามในตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการฝึกอบรม ขอให้ท่านทำ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาว่าตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด เพียงช่องเดียวในแต่ละช่องคำถาม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการ ฝึกอบรม	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ปัจจัยด้านบุคคล</b>					
1. อายุ					
2. สถานภาพการสมรส					
3. ระดับการศึกษา					
4. ระยะเวลาที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม					
5. ประสบการณ์จากการอบรม					
6. ความพร้อมทางการเงิน					
7. ความพร้อมทางด้านเวลา					
8. ความพร้อมของพื้นที่ในการทำ การเกษตร					
9. ความพร้อมของสุขภาพ					
10. ความพร้อมในการเข้าร่วมสังคม					
11. ความรู้พื้นฐานในหลักสูตรที่เข้ามา ฝึกอบรม					
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>					
12. หลักสูตรในการจัดฝึกอบรม					
13. รูปแบบในการจัดฝึกอบรม					
14. ระยะเวลาการจัดฝึกอบรม					
15. วิทยากรในการถ่ายทอดความรู้					
16. ผู้บริหารโครงการในการจัดฝึกอบรม					
17. เจ้าหน้าที่โครงการในการอำนวยความสะดวก					



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อกระบวนการ ฝึกอบรม	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18. ความน่าเชื่อถือขององค์กร					
19. จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม					
20. สภาพแวดล้อมของพื้นที่ฝึกอบรม					
<b>ปัจจัยด้านการเข้าฝึกอบรม</b>					
21. การรับรู้การประชาสัมพันธ์					
22. การฝึกอบรมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย					
23. ครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม					
24. เพื่อนและคนรอบข้างมีผลต่อการตัดสินใจเข้าอบรม					
<b>ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์</b>					
25. สถานที่จัดฝึกอบรม					
26. วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรม					
27. อาหารว่างและเครื่องดื่มที่บริการ					
28. อาหารที่บริการ					
29. สื่อที่ใช้ในการอบรม					

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ในการฝึกอบรมในโครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกรอินทรีย์รุ่นใหม่ วิชาที่ท่านคิดว่าเหมาะสมสำหรับหลักสูตรฝึกอบรมฯ ได้แก่

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. ท่านคิดว่าควรมีการเพิ่มเติมเนื้อหาด้านไหนให้มากขึ้น

- 1.....
- 2.....
- 3.....

3. ท่านคิดว่าควรมีการลดเนื้อหาด้านไหนให้เพิ่มมากขึ้น

- 1.....
- 2.....
- 3.....

4. ท่านคิดว่าองค์ความรู้ไหนที่ถูกนำไปใช้ได้มากที่สุด

- 1.....
- 2.....
- 3.....

5. ท่านคิดว่าองค์ความรู้ไหน ที่ไม่ถูกนำไปใช้หรือใช้น้อยที่สุด

- 1.....
- 2.....
- 3.....

6. ท่านมีข้อเสนอแนะใดที่จะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวนำไปใช้ได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อท่าน

- 1.....
- 2.....
- 3.....

7. สิ่งใดที่ท่านได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรม

- 1.....
- 2.....
- 3.....

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุมินตรา กล่อมวงษ์
เกิดเมื่อ	7 มิถุนายน พ.ศ. 2536
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 – 2563 เจ้าหน้าที่ประสานงาน โครงการสร้างและพัฒนาผู้นำเกษตรกร อินทรีย์รุ่นใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ศูนย์ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมเพื่อ อุตสาหกรรมสร้างสรรค์และชุมชน คณะสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยแม่โจ้