

การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์
สำหรับธุรกิจเพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม
ของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
The Development of Training Activities Using Collaborative Learning
Technique Via Social media for Business For Promote Warehouse
Knowledge And Participation Behavior of Employee
In Food Industry Business Organization

วรรณสิริ ฐระแพง*, เอกนรินทร์ บางท่าไม้**, ศิวินิต อรรถวุฒิกุล***, สิทธิชัย ลายเสมา****
Wannasiri Thurapaeng*, Eknarin Bangthamai**, Siwanit Autthawuttikul***,
Sittichai Laisema****

คณะศึกษาศาสตร์ (สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา) มหาวิทยาลัยศิลปากร
Faculty of Education (Educational Technology) Silpakorn University

Received: December 25, 2021 Revised: August 7, 2023 Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 3) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ กลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00, แผนจัดกิจกรรม ค่าดัชนีความสอดคล้อง ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ย 0.83 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.97 และด้านเนื้อหาคลังสินค้านี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00, ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.98, แบบประเมินความรู้ ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00, แบบประเมินพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ค่าดัชนีความสอดคล้องด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 และด้านการวัดผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.67 และแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ทุกเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 จึงนำเครื่องมือไปใช้ในการทำวิจัย โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้ค่า t-test แบบไม่อิสระ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมด้านการฝึกอบรม มีผลรวมเท่ากับ 126.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีผลรวมเท่ากับ 136.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีผลรวมเท่ากับ 142.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 อยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม

แปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานทั้ง 4 สัปดาห์ แสดงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับดี 4) ผลของความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : กิจกรรมการฝึกอบรม, เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน, ระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ, พฤติกรรมการมีส่วนร่วม

Abstract

The objectives of this research are 1) to develop training activities using collaborative learning techniques through online social systems for businesses 2) to compare the level of warehouse knowledge before and after training of employees in processing industry business organizations. Food 3) To study the level of employee participation behavior in food processing industry business organizations. 4) To study satisfaction with training activities using collaborative learning techniques through online social systems for businesses. The experimental group used in this research consisted of 30 warehouse employees, obtained through volunteer selection. The tools used in the research consisted of an interview form, the training consistency index had an average of 1.00, the collaborative learning area had an average of 0.90, and the warehouse content area had an average of 1.00, activity plans. Conformity index value The training aspect had an average of 0.83, the collaborative learning aspect had an average of 0.97, and the warehouse content aspect had an average of 1.00, online social systems for businesses. The average consistency index value was 0.98, knowledge assessment form. The average of the consistency index was 1.00, participation behavior assessment. The content consistency index had an average of 0.80 and the measurement aspect had an average of 0.67 and the satisfaction assessment with training activities. The average consistency index value was 1.00. All tools had a consistency index value greater than 0.5, so the tools were used in research. The statistics used in data analysis are finding frequencies, finding percentages. Finding the average Finding standard deviation and using independent t-tests.

The results of the research found that 1) the results of the development of training activities in the field of training the total is equal to 126.50. The average was 4.22, at a good level. How to learn together the total result is 136.50, the average is 4.55, which is at a very good level. and warehouse content the total result is 142.50, the average is 4.75, which is at a very good level. 2) The results of testing the warehouse knowledge level of employees in food processing business organizations before and after training are different. And when the trainees received the training, their scores were significantly higher at the .05 level. 3) Employee participation behavior for all 4 weeks showed participation behavior

with an average of 3.80. Good level 4) Results of satisfaction with training activities have an average of 4.37, which is at a high level.

Keywords: Training Activities, Collaboration Learning, social media for Business, Participation Behavior

บทนำ

ในปี 2564 ประเทศไทยยังคงประสบกับปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านสังคมที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพหรือระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยที่พบว่า คนไทยยังมีคุณภาพที่ต่ำกว่าเป้าหมายและไม่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือโครงสร้างของการผลิต รวมทั้งการบริหารในอุตสาหกรรมยังมีการพึ่งพาแรงงานทักษะต่ำในเกือบทุก ๆ อุตสาหกรรม แต่ยังไม่มีความสอดคล้องกับแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อให้มีทุนมนุษย์ที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้มีความเหมาะสมในแต่ละวัย เพื่อเป็นการวางรากฐานให้คุณภาพชีวิตในอนาคตดีขึ้น โดยวัยแรงงานควรมีการเน้นให้มีการสร้างความรู้และทักษะเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ จึงควรมีการพัฒนาการฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เมื่อเทียบกับสิ่งอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน วัตถุดิบ ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการแข่งขัน (ศุภลักษณ์ สวัสดิ์, 2560) สามารถนำทรัพยากรให้มาพัฒนาและมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มมูลค่าเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำกลับมาใช้ได้เสมอ การที่จะเพิ่มมูลค่าทรัพยากรบุคคลนั้นจะต้องทราบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละคนก่อน เพื่อให้สามารถที่จะมีการกำหนดขอบเขตและทำให้เกิดแรงผลักดันที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ แต่ด้วยความหลากหลายของมนุษย์ (พิสมัย ชัยมหา, 2558) จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในสิ่งที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กรจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับวรารัตน์ เขียวไพร ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตามทิศทาง และกลยุทธ์การพัฒนาประเทศโดยใช้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตามความสนใจของทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์และประเทศเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (วรารัตน์ เขียวไพร, 2551)

การฝึกอบรมถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลเพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่จะต้องมีการจุดประสงค์และแนวคิดที่จะใช้ในการฝึกอบรม (ธีระ กาญจนารักษ์, 2555) และเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา จากการประเมินความต้องการและการวิเคราะห์ความต้องการทั้งระดับองค์กร ระดับงาน และระดับบุคคล เพื่อให้สามารถตัดสินใจใช้วิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม (วรารัตน์ เขียวไพร, 2551) ซึ่งภายในการฝึกอบรมอาจมีกิจกรรมต่างๆ ที่ทำร่วมกัน ระหว่างการฝึกอบรมที่หลากหลาย ให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมสามารถทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถเข้าใจในสิ่งต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะนำมาใช้กับบุคลากรในระดับปฏิบัติ (ปัทมา จันทวิมล, 2556) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกิดจากผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ เนื้อหา และมุ่งพัฒนาทักษะโดยเน้นในด้านกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน มากกว่าการเป็น

ผู้รับความรู้แต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์เกิดขึ้นในกระบวนการเรียนรู้ คือ Social interaction และ Intellectual interaction (ดิเรก อธิระฐธร, 2558) ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยการเรียนรู้ร่วมกัน จะต้องสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเอง ด้วยการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มแบบช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Zhu, 2012) ทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่สูงกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว เนื่องจากมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดภายในกลุ่มที่มีความสนใจร่วมกัน ทุกคนภายในกลุ่มสามารถที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับผิดชอบการเรียนรู้ภายในกลุ่ม และส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ โดยไม่มีการแข่งขันกันภายในกลุ่ม ความสามารถที่ใช้จะเป็นความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ (อังศินันท์ อินทรกำแหง, 2547)

การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญของมนุษย์เนื่องจากการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ทำให้เกิดการสื่อสารอยู่เสมอ ซึ่งในยุคปัจจุบันเป็นสังคมที่ไร้พรมแดนผู้คนมีการติดต่อสื่อสารได้เสมอ ไม่มีอุปสรรคด้านเวลา และระยะทางในการติดต่อสื่อสาร ด้วยการสื่อสารที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันทำให้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นที่จะใช้ในการสื่อสาร (ณัฐพัฒน์ ชลวณิช, 2556) การที่โลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมสะดวกสบายขึ้น ช่องว่างในการสื่อสารระหว่างกันลดลง ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารได้ง่าย ด้วยการพัฒนารูปแบบของเทคโนโลยีที่พกติดตัวตลอดเวลาอย่างสมาร์ตโฟนที่ใช้การสื่อสารผ่านข้อความ ผ่านการแชท โดยมีแอปพลิเคชันจำนวนมาก เช่น LINE, iMessage, Facebook, Messenger เป็นต้น

(ศุภศิลา กุลจิตต์เจือวงศ์, 2556) ยุคนี้เทคโนโลยีมีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพื่อทุกคนล้วนแล้วแต่ใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกในแต่ละวัน และมนุษย์ต้องมีการสื่อสารในทุกวัน และมีสิ่งที่ตอบสนองในปัจจุบัน คือ แอปพลิเคชันไลน์ที่มีการนำมาใช้ในการทำงานที่จะช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน (ขวัญฤดี ฮวดหุ่น, 2560) แอปพลิเคชันไลน์ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น แต่ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของงาน เวลา และเงื่อนไขที่จำเป็น (สามารถ อัยกร, 2558)

พฤติกรรมเป็นคำที่ใช้แทนการแสดงออกของบุคคลในบริบทต่างๆ ที่แสดงลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ออกมา (หัสติน แก้ววิจิต, 2559) ที่จะทำให้ผู้อื่นสามารถที่จะรู้และเข้าใจผ่านการแสดงพฤติกรรมออกมา ซึ่งการปฏิบัติงานต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเกิดจากความร่วมมือของทุกคนภายในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การที่ทุกคนภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะเป็นการช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่กล่าวข้างต้น ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรที่จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการใช้กระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากร นั่นคือ การฝึกอบรม ซึ่งภายในการฝึกอบรมจะต้องมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อจะให้การฝึกอบรมมีความหลากหลายที่จะทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีการเรียนรู้ที่หลากหลายจนทำให้สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ฝึกอบรมได้ และการฝึกอบรมที่มีการฝึกอบรมร่วมกันภายในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ที่จะช่วยให้การฝึกอบรมมีความสะดวก และสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดที่จะทำให้เกิดความรู้ได้ ทั้งนี้ ในระหว่างการฝึกอบรมผู้ดำเนินการฝึกอบรมจะสามารถที่จะสังเกตหรือรับรู้ถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านการที่ได้เรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมของการฝึกอบรม

ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะมีการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เพื่อเป็นแนวทางที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ของ

พนักงานภายในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า การศึกษาและวิจัยในครั้งนี้สามารถที่จะพัฒนาความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับ ธุรกิจ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ขั้นเตรียมการ
 - 1.1 ผู้วิจัยนำหนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรไปยังคณะกรรมการผู้จัดการขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอความร่วมมือในการทดลองและเก็บข้อมูล
 - 1.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับพนักงานแผนกฝึกอบรม เพื่อเตรียมสถานที่ กำหนดวันและเวลาที่ใช้ในการทดลอง
 - 1.3 เตรียมสถานที่ที่ใช้ในการทดลองกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร
2. ขั้นตอนการทดลอง
 - 2.1 ขั้นการสัมภาษณ์
 - 1) ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์และรายละเอียดที่ใช้ในการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านความรู้คลังสินค้า พร้อมทั้งขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญเพื่อบันทึกเสียงในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์
 - 2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ด้าน ด้านละ 3 ท่าน รวม 9 ท่าน เมื่อดำเนินการเสร็จผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในความอนุเคราะห์
 - 3) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการสัมภาษณ์และนำข้อสรุปที่ได้ไปเป็นแนวทางที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรมการฝึกอบรม
 - 2.2 ขั้นเตรียมก่อนการฝึกอบรม
 - 1) ผู้วิจัยดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงจุดประสงค์และเกณฑ์ต่าง ๆ ของการฝึกอบรมให้พนักงานได้ทราบ โดยการให้ผู้จัดการแผนกทำการเชิญพนักงานเข้ากลุ่มทางแอปพลิเคชันไลน์

2) แนะนำวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3) ผู้วิจัยให้พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนการฝึกอบรม โดยมีเนื้อหาผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

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

ขั้นนำ

1) อธิบายหัวข้อการฝึกอบรม ขั้นตอนการฝึกอบรม และเกณฑ์การผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นสอน

1) ให้พนักงานศึกษากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

2) ให้พนักงานทำกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3) ให้พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าหลังการฝึกอบรม ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

ขั้นสรุป

ผู้ฝึกอบรมทำการสรุปกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

3. ขั้นตอนการประเมินผล

3.1 พนักงานทำแบบประเมินความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรมผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3.2 พนักงานทำแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์

3.3 ผู้วิจัยประเมินพฤติกรรมการณ์มีส่วนร่วมของพนักงาน

3.4 นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 119 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า จำนวน 30 คน ได้มาจากการเลือกแบบอาสาสมัคร

อาสาสมัคร ได้มาจากพนักงานของฝ่ายคลังสินค้าโดยมาจาก 2 แผนก ที่มีการรับอาสาสมัครโดยมีการกำหนดคุณสมบัติของอาสาสมัครต้องมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าแผนก และหัวหน้าแผนก

เท่านั้น การรับอาสาสมัครจะได้รับความยินยอมจากผู้เข้าเป็นอาสาสมัครด้วยความเต็มใจและมีการแจ้งถึงรายละเอียดของการทำวิจัยอย่างชัดเจนให้อาสาสมัครรับทราบ และจากการที่ผู้วิจัยได้ขอพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในมนุษย์แล้วพบว่า งานวิจัยนี้สามารถยกเว้นขอความยินยอมจากอาสาสมัครได้ เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับในการดำเนินกิจกรรมประจำวัน เพราะการวิจัยนี้เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ที่ใช้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยใช้การสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสื่อเพื่อนำมาใช้กับอาสาสมัครในการฝึกอบรมต่อไป และได้มีการขอยกเว้นการลงนามเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารแสดงเจตนายินยอมของอาสาสมัครทั้งหมด เนื่องจากการวิจัยนี้มีความเสี่ยงต่ออาสาสมัครไม่มากเกินกว่าความเสี่ยงที่อาสาสมัครจะได้รับ เนื่องจากการวิจัยที่มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 ด้าน เพื่อมาวิเคราะห์พัฒนาเป็นแนวทางในการพัฒนาแผนกิจกรรมและประยุกต์ใช้สื่อเพื่ออบรมให้กับอาสาสมัครให้มีความรู้ด้านคลังสินค้าและศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครระหว่างการทำกิจกรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ กิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ตัวแปรตาม คือ ความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร, พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร และความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

1. หาค่าความถี่ (Frequency)

2. หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

3. หาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรของลัวัน และอังคณา สายยศ (2540) ดังนี้

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

เมื่อ $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตรของ ลัวัน และอังคณา สายยศ (2540)

ดังนี้

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

เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. เปรียบเทียบผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม โดยใช้ค่า t-test แบบไม่อิสระ t-test (Dependent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ t แทน อัตราส่วนวิกฤติ

D แทน ความแตกต่างระหว่างคะแนนแต่ละคู่

$\sum D$ แทน ผลรวมของคะแนนความต่างของแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เรียนทั้งหมด

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าและพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร ซึ่งนำเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดีมาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

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

ตอนที่ 3 ผลของระดับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร

พบว่าพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก คือ 1) มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น 3) มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ โดยมีคะแนนรวมเท่ากับ 135.22 คะแนน (คะแนนเต็ม 160 คะแนน) และมีการตอบโต้ในบทสนทนาอย่างสม่ำเสมอ มีการแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ และขั้นตอนของพฤติกรรมการมีส่วนร่วม อยู่ใน 3 ลำดับที่น้อยอาจเกิดจากเวลาในการทำกิจกรรมที่มีร่วมกันภายในกลุ่มและเวลาการทำงานของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกันจึงทำให้การมีส่วนร่วมจึงน้อยและการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์น้อยไปด้วย

ตอนที่ 4 ผลของความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ

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

อภิปรายผลการวิจัย

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์ สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรม เป็นการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการใช้สื่อประยุกต์ของ Line for Business เพื่อให้ผู้วิจัยได้นำสื่อและเนื้อหาการฝึกอบรม นำเข้าสู่ระบบโดยใช้ฟีเจอร์ต่าง ๆ ของ Line for Business ซึ่งจะเป็นสื่อกลางในการทำให้เข้าถึงแอปพลิเคชันยูทูป เพื่อศึกษาเนื้อหาการฝึกอบรม และการทำกิจกรรมที่มีส่วนร่วมภายในกลุ่มทำให้เข้าถึงผ่าน Google Drive, Google Slides และ Google Forms และแอปพลิเคชันไลน์จึงทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงสื่อการฝึกอบรมในแต่ละสัปดาห์ ทั้ง 4 สัปดาห์ ที่มีการแสดงเนื้อหาและกิจกรรมต่าง ๆ จากกระบวนการพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจด้านการฝึกอบรมทำให้เห็นว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับดีมาก โดยแต่ละด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73 อยู่ในระดับดี ด้านวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.55 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66 อยู่ในระดับดีมาก และด้านเนื้อหาคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.43 อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับ กนกกาญจนา เจริญสุข และไถยสิทธิ์ อภิระติง ที่ได้ทำวิจัยผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง มาตรฐานการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า หลังจากการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้น โดยอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นได้ว่าการนำเทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจหรือเทคโนโลยีเป็นการช่วยพัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ให้ดีขึ้นได้ (กนกกาญจนา เจริญสุข และไถยสิทธิ์ อภิระติง, 2562) และ (Amalia, 2017) ที่พบว่าการสื่อสารและการทำงานร่วมกันถือเป็นส่วนหนึ่งของจุดเน้นที่สำคัญเพื่อเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นในศตวรรษที่ 21 นักเรียนต้องการทักษะการทำงานร่วมกันอย่างมาก เพื่อให้ตนเองมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกียรติกับทีมที่หลากหลายในอนาคต ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกัน จึงมีความสำคัญมากและกล่าวได้ว่าจะสามารถอำนวยความสะดวกให้นักเรียนได้มีการคิดในระดับที่สูงขึ้นและเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นเวลานานกว่าการเรียนรู้รายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าก่อนและหลังการฝึกอบรมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร เป็นการวัดระดับความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรมผ่านแบบทดสอบปรนัยจำนวน 15 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน จากการทดสอบก่อนเรียนผู้เข้าฝึกอบรมมีคะแนนน้อยกว่าหลังการฝึกอบรม ทำให้แสดงว่า ผลการทดสอบระดับความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารก่อนและหลังการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน และเมื่อผู้เข้าฝึกอบรมที่ได้รับการอบรมมีคะแนนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับขวัญเรือน พุทธิรัตน์ ที่ได้วิจัย ผลของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ระบบนิเวศที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า นักเรียนที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและกลุ่มที่ไม่มีการเรียนรู้ในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมีการแก้ปัญหาเชิง

วิทยาศาสตร์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ขวัญเรือน พุทธิรัตน์, 2546) และ อภิศักดิ์ โอภาสภัทร, สุขมิตร กอมณี, และพงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ ที่วิจัยการพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่องการตรวจสอบทองปลอมสำหรับพนักงานร้านทอง เพื่อเปรียบเทียบคะแนนหลังใช้ชุดฝึกอบรมมีคะแนนสูงกว่าเช่นกัน ทำให้เห็นได้ว่าการนำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการมีชุดฝึกอบรมมาเป็นส่วนหนึ่งในเนื้อหาการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มระดับความรู้หลังการฝึกอบรม (อภิศักดิ์ โอภาสภัทร, สุขมิตร กอมณี, และพงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ, 2562) ทำให้พบว่า หลังจากการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมในเนื้อหาแต่ละสัปดาห์ ทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และการนำกิจกรรมต่างๆ เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมจะเพิ่มความน่าสนใจในการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น จึงทำให้การทดสอบหลังการฝึกอบรมได้คะแนนที่มีความแตกต่างจากก่อนการฝึกอบรม และมีคะแนนสูงกว่าการฝึกอบรม

3. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทั้ง 4 สัปดาห์ พนักงานทั้ง 30 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมทั้ง 30 คนแต่ละคน และเมื่อทำกิจกรรมร่วมกันมีการสังเกตพฤติกรรมเช่นกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจะทำการให้คะแนนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลโดยดูจากตารางรูบิคตามเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อทุกคนสามารถประเมินพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมโดยมีเกณฑ์เดียวกันได้ เมื่อผู้วิจัยได้นำสื่อการฝึกอบรมไปใช้ทำให้เห็นถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อยู่ในระดับดี ซึ่งมีพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกมา 3 ลำดับแรก คือ 1) มีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น 2) มีการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น 3) มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาจนงานสำเร็จ โดยมีความสอดคล้องกับแสงดาว ถิ่นหารวงษ์ วิจัยเรื่อง การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาวรรณคดีสำหรับเด็ก ที่ทำให้พบว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ประสพการณ์ การสะท้อนและอภิปราย ความคิดรวบยอด และการทดลอง/การประยุกต์แนวคิด โดยมีการให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันภายในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และได้มีการวางแผนกิจกรรมภายในกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้มีการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับความรู้ใหม่ มีส่วนร่วมในการอภิปรายร่วมกัน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการฝึกให้นักศึกษามีการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน (แสงดาว ถิ่นหารวงษ์, 2558) ซึ่งจากพฤติกรรมการมีส่วนร่วมจากผู้เข้าฝึกอบรมทำให้เห็นถึงการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น การมีส่วนร่วมภายในกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จ ถือว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งสำคัญในการมีส่วนร่วมของการทำกิจกรรมร่วมกัน

4. ผลของความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เป็นการแสดงความพึงพอใจในกิจกรรมและสื่อของการฝึกอบรมจากผู้เข้าร่วมฝึกอบรมที่เกิดจากด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน และด้านความรู้หลังสินค้าที่ทำให้เห็นถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลทำให้ความพึงพอใจของกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมาก เมื่อแบ่งเป็นรายด้านจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.28 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.65 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถใช้งานได้ทุกที่ ทุกเวลา, มีการใช้สื่อที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีเนื้อหาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.60 อยู่ในระดับมาก โดยมีสื่อที่ใช้ในการดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหา, กิจกรรมช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถ

ในการวางแผนและการตัดสินใจ, กิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรมเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และกิจกรรมการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตามลำดับ และด้านความรู้คลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับมาก โดยได้รับประโยชน์ที่ได้รับหลังการฝึกอบรม, ความรู้ที่ได้รับหลังการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ไปพัฒนาการทำงาน และสามารถนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในแก้ปัญหาการทำงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับ วรุณี มั่นสุขผล ที่ได้วิจัยการพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาแล้วพบว่าความพึงพอใจในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกันจะอยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้เห็นว่า การที่พัฒนากิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันมาเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรมโดยมีการใช้ออนไลน์หรือเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำให้ผู้เข้าฝึกอบรมนั้นส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก (วรุณี มั่นสุขผล , 2557) ทำให้ความพึงพอใจที่เกิดจากการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสื่อและเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความตรงกับความต้องการและมีการเข้าถึงการฝึกอบรมที่สะดวกทำให้เกิดความพึงพอใจกับผู้เข้าฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำเอาแอปพลิเคชันสำหรับธุรกิจและแอปพลิเคชันไลน์มาประยุกต์ใช้ในการทำสื่อเพื่อสร้างเนื้อหาและกิจกรรมเนื่องจากสามารถที่จะแจ้งเตือนได้ทันที
2. ควรนำกิจกรรมการมีส่วนร่วมร่วมกันและการศึกษาผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ทำให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้นหลังการฝึกอบรมและมีความแตกต่างจากเดิม
3. ควรส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมที่ผู้เข้าฝึกอบรมแสดงออกมาระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมโดยใช้เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันผ่านระบบสังคมออนไลน์สำหรับธุรกิจ เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านคลังสินค้าของพนักงานในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร”

เอกสารอ้างอิง

- กนกกาญจนา เจริญสุข และไถยสิทธิ์ อภิระติง. (2562). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมกันร่วมกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ที่มีต่อ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การมาตรฐานสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา จังหวัดนครปฐม. รายงานการประชุมวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย.
- ขวัญเรือน พุทธิรัตน์. (2546). ผลของการเรียนรู้ร่วมกันในการจัดกิจกรรมภายหลังการเรียนรู้ด้วยบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง ระบบนิเวศที่มีต่อการแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ขวัญฤดี ฮวดหุ่น. (2560). อิทธิพลของแอปพลิเคชันไลน์ในการสื่อสารยุคปัจจุบัน. **วารสารศิลปการ จัดการ**, 1(2) : 84-85.
- ณัฐพัฒน์ ชลวณิช. (2556). พฤติกรรมการใช้และความคิดเห็นที่มีต่อแอปพลิเคชัน LINE ของประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดิเรก ชีระกูธ. (2558). การนำเสนอรูปแบบการเรียนการสอนด้วยกลวิธีการกำกับตนเองร่วมกับการ เรียนรู้ร่วมกันในการเรียนแบบผสมผสาน สำหรับนิสิตนักศึกษาในระดับปริญญาบัณฑิต. **วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 15(2).
- ธีระ กาญจนารักษ์. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการฝึกอบรม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง.
- ปัทมา จันทิมล. (2556). การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบผสมผสานโดยใช้หลักการจัดการความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาสมรรถการออกแบบการฝึกอบรมของนักพัฒนา บุคลากร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ**, 2(3) : 55-61.
- วรวิมล มั่นสุขผล. (2557). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนา สมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal**, 7(3): 784-799.
- วรรัตน์ เขียวโพธิ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ธนบุรี.
- ศุภลักษณ์ สวัสดิ์. (2560). การพัฒนาเว็บเพื่อการฝึกอบรม สำหรับพนักงานใหม่ บริษัท ไอ.ซี.ซี. อินเทอร์เน็ตชั้นนำ จำกัด (มหาชน). ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัย ศิลปการ.
- ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจืองศ์. (2556). ไลน์รูปแบบการสื่อสารบนความสร้างสรรค์ของสมาร์ทโฟน: ข้อดีและ ข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน. **วารสารนักบริหาร**, 33(4).
- สามารถ อัยกร. (2558). โปรแกรมไลน์กับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร. **วารสารวิทยาลัย นครราชสีมา**, 9(1).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. [ออนไลน์] สืบค้น เมื่อ 10 ตุลาคม 2564. จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue
- แสงดาว ถิ่นหารวรงค์. (2558). การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติในรายวิชาการคณิต สำหรับเด็ก. **วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์**. 17(1).
- หัสติน แก้ววิชิต. (2559). เอกสารประกอบการสอน รายวิชาพฤติกรรมมนุษย์เพื่อการพัฒนาตน. [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2564. จาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/17644475x6l7828RRXAp.pdf>

- อภิศักดิ์ โอภาสบัตร, สุขมิตร กอมณี, และพงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2562). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเรื่อง การ ตรวจสอบทองปลอมสำหรับพนักงานร้านทอง. *วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2) : 167-177.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง. (2547). การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Collaborative Learning to Goal Success). *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 10(1).
- อุทัย บุญประเสริฐ และคณะ. (2539). การศึกษาผลกระทบของการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amalia, E. (2017). Collaborative Learning: The Concepts and Practices in the Classroom. **Academic Conference Report**, Faculty of Languages and Arts, State University of Surabaya.
- Zhu, C. (2012). Student Satisfaction, Performance, and Knowledge Construction in Online Collaborative Learning. *Educational Technology & Society*, 15(1): 127-136.