

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย โดยในแต่ละขั้นตอนจะนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผลการวิเคราะห์ลักษณะ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภายในจังหวัดกำแพงเพชร

2. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่พัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ แนวทางและความต้องการรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ อย่างไม่เป็นทางการ ได้ทำการถอดบทเรียนสรุปผลและดำเนินการสรุปภาพรวมเกี่ยวกับสภาพ แนวทางและความต้องการรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ค้นพบ มีผลการศึกษาจำแนกได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพ แนวทาง และความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการที่จะทำการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้ หลักเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มาเป็นหลักการสำคัญที่จะกำหนดแผนงานกิจกรรมที่จะดำเนินการให้เครือข่ายการเรียนรู้เกิดขึ้น โดยกิจกรรมที่จะนำมาใช้ควรเป็นกิจกรรมที่จะต้องก่อให้เกิดการสร้างควมไว้วางใจ การให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมโอกาสในการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

...ก่อนอื่นต้องรู้เรื่องหลักเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งมี 5 ขั้นตอน แล้วนำมาเป็นตัวตั้งซึ่งจะทำให้เกิดเครือข่าย แต่ตัวจิตปัญญาหรือการจัดการความรู้ มันจะแฝงอยู่ในขั้นตอนที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายฯ

(เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2554)

...อยากให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจ เป็นอันดับแรกเพราะความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ต้องทำให้สมาชิกเครือข่ายต้องมารู้จักกัน จากประสบการณ์ หากไม่มีความไว้วางใจ จะไม่ก่อให้เกิดเครือข่ายสังคมออนไลน์เกิดขึ้นได้ ตามหลักสมาชิกจะต้องมี ไม่ว่าจะรู้จักกันก่อนหรือมารู้จักกันที่หลังกิจกรรมก็ได้ จากกรอบที่วางไว้ให้ได้

(วิรัช ทมปาลัก, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2554)

...ควรนำหลักการที่เกี่ยวข้อง ที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามกิจกรรม แต่ควรมีการพิจารณากำหนดคุณลักษณะของบุคคลที่จะมาเข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายด้วย

(กุลดา พันธุ์เตี้ย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2554)

จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรนำหลักการที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้ หลักเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มาเป็นหลักการสำคัญที่จะกำหนดแผนงานกิจกรรมที่จะดำเนินการให้เครือข่ายการเรียนรู้เกิดขึ้น โดยกิจกรรมที่จะนำมาใช้ควรเป็นกิจกรรมที่จะต้องก่อให้เกิดการสร้างความไว้วางใจ การให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและ นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมโอกาสในการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ

1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ในการที่จะทำการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ การกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับการพัฒนารูปแบบเครือข่าย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่วนสำคัญในการรวมตัวเป็นเครือข่ายเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ และจะต้องมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับทราบ เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของการรวมกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

...งานวิจัยนี้น่าจะเป็นงานวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ เรากำลังจะป
 ะบวนการกับการทำเครือข่าย เราต้องหาหลักการเสริมสร้างที่สอดคล้องกันกับสิ่งที่เรา
 จะทำ เราต้องหาบุคคลที่จะมาบริหารเครือข่าย เพื่อความยั่งยืนของเครือข่าย แต่ในกรณี
 นี้งานวิจัยของเธอจะต้องมีผู้ประสานเครือข่าย ผู้ให้การสนับสนุน เราออกมาในรูป
 กิจกรรมเยอะ ต้องเอาหลักการมาเป็นตัวตั้ง มากกว่า ยกตัวอย่างของสจ๊วต การให้ความ
 ร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง ฯลฯ ครูว่าเราต้องมีกระบวนการในการเสริมสร้างพลังอำนาจ เช่น
 คุณเอื้อ คุณฟา คุณอำนวย กิจกรรมต่าง ๆ จะอยู่ที่คุณฟา กิจกรรมที่จะทำให้เกิดการ
 ขับเคลื่อน คุณต้องสร้างความร่วมมือให้ได้ สร้างระบบพี่เลี้ยงที่ดี และมีผู้ขับเคลื่อน นี่คื
 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2554)

...ต้องทำให้สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนร่วม และมีแนวทางไปในทิศทาง
 เดียวกัน มีการร่วมกันพัฒนา มีการคัดสมาชิก ซึ่งเครือข่ายจะต้องมีสิ่งเหล่านี้ หากไม่มีจะ
 ไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืน จากวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นสิ่งสมเสมือน แต่จากประสบการณ์
 จะต้องกลับมาเจอกันอีกจนได้เพราะต้องทำงานในสังคมเดียวกันในชีวิตจริง ในส่วนของ
 ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเองต้องดูว่ายึดติดกับความเป็นเครือข่ายหรือไม่ เช่น
 gotoknow บางที่จะมีการแยกกลุ่มออกไป เพราะต้องการอิสระ เนื่องจากข้อจำกัดของ
 เว็บไซต์จะไม่สอดคล้องกับกลุ่มหรือขาดการมีปฏิสัมพันธ์กัน บางเว็บไซต์จะไม่มีอิสระ
 สมาชิกเลิกเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น ต้องทำให้กลุ่มเครือข่ายยอมรับกันก่อน โดยจะไม่ยึด
 ตำแหน่ง ยศฐานันดาศักดิ์เหมือนที่ นพ.วิจารณ์ บอกว่า อย่ายึดติดกับตำแหน่งให้มองว่า
 ใครทำประโยชน์ให้กับเครือข่ายนั้น ๆ จะมีคุณค่ามากกว่าคนที่ไม่ทำประโยชน์ให้กับ
 เครือข่าย ซึ่งยศฐานันดาศักดิ์ไม่มีความจำเป็น ให้ถือว่าสมาชิกทุกคนมีความสามารถ
 บางคนน้อยบางคนมาก แต่สามารถนำมาใช้ได้ในแต่ละสถานการณ์ ที่ผมเป็นห่วงคือ
 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่อยากให้สมาชิกหลอกกัน อย่าทำให้เกิดความแตกแยก
 ทุกความเห็นมีความสำคัญ ไม่จำเป็นต้องตัดสินใจว่าความเห็นของใครถูกความเห็นของ
 ใครผิด ถ้าตัดสินจะทำให้คนแพ้เกิดความแคลงใจกันได้ ครั้งต่อไปคน ๆ นั้นก็ไม่แสดง
 ความเห็นอีกเลย

(วีรยุทธ สมป่าสัก, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2554)

...นอกจากการกำหนดวัตถุประสงค์แล้วควรมีการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผลและวิธีการที่เหมาะสม เนื่องจากวัตถุประสงค์และการประเมินผลไม่ใช่สิ่งเดียวกัน

(กุลดา พันธุ์เตี้ย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2554)

จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานส่วนสำคัญในการรวมตัวเป็นเครือข่าย เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ในกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ และจะต้องมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับทราบ เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นหัวใจสำคัญของการรวมกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ เมื่อสมาชิกเครือข่ายเข้าใจในวัตถุประสงค์จะยินดีดำเนินการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทำให้เครือข่ายการเรียนรู้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.3 กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบ

ในการที่จะทำการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ การกำหนดกระบวนการสำหรับการพัฒนารูปแบบเครือข่าย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรม ในลักษณะที่เป็นการสร้างโอกาสในการรู้จักกันในเบื้องต้น เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายได้รู้จักกัน ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นของกันและกัน เกิดความสามัคคี ดังคำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

...ในกระบวนการนี้การออกแบบกิจกรรมและกระบวนการควรต้องนำเอากระบวนการกับหลักการมาใส่ไว้ นี่คือการบวนการที่เราจะดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

(เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2554)

...การจัดกิจกรรมแบบเผชิญหน้าและการฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการไปตามนั้นเพียงแต่อาจจะต้องมีการนัดมาพบปะกันอีกครั้ง จะก่อให้เกิดการต่อยอดไปเรื่อย ๆ และจำเป็นต้องมีการดำเนินการหลาย ๆ ครั้ง ทำซ้ำ ๆ กันไม่ว่าจะเป็นแบบออนไลน์หรือแบบเผชิญหน้ากันก็ได้
(วิรัช ทมปาลัก, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2554)

...อยากให้พิจารณาเรื่องของการสร้างความตระหนักและนำมาใช้ในขั้นตอนกระบวนการให้มากเนื่องจากเครือข่ายจะขับเคลื่อนจำเป็นต้องมีการสร้างความตระหนักให้สมาชิกเครือข่ายเห็นความสำคัญ เครือข่ายฯ จึงจะสามารถขับเคลื่อนไปได้
(กุลดา พันธุ์เตี้ย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2554)

จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า กระบวนการจัดกิจกรรมของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการดำเนินการจัดกิจกรรม ในลักษณะที่เป็นการสร้างโอกาสในการรู้จักกันในเบื้องต้น เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายได้รู้จักกัน ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นของกันและกัน เกิดความสามัคคี และควรมีการดำเนินการจัดการฝึกอบรม แนะนำการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร Information Communication Technology (ICT) เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ สามารถดำเนินการอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้

1.4 การวัดและประเมินผล

ในการที่จะทำการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ การวัดและประเมินผลสำหรับการพัฒนารูปแบบเครือข่าย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การประเมินผลการดำเนินกิจกรรมด้วยรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นควรมีการวัดและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบในทุกขั้นตอนของการดำเนินการที่ได้ออกแบบกิจกรรมการดำเนินการไว้ดัง คำกล่าวของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

...ถ้าดูตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ เราไปวัดนั้นปลาย เราจะวัดท้ายสุดไม่ได้ เราต้องดูผลงานของเครือข่ายด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบน่าจะเป็น เพื่อสร้างเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเสริมพลังซึ่งกันและกัน เพื่อให้สมาชิกมีคุณลักษณะของผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ กระบวนการจัดกิจกรรมที่ออกแบบไว้ในขั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินการ ยังไม่ใช่รูปแบบ น่าจะเป็นกิจกรรมที่จะทำมากกว่า ซึ่งอยู่ในเอกสาร ต้องปรับกิจกรรมที่จะต้องตอบห้าหลักการให้ได้การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจในงาน โดยใช้เครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถ้าเป็นการวัดผลจะวัดตามวัตถุประสงค์กระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่ประโยชน์ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ นั่นคือแนวคิดของคุณ

(เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, ผู้ให้สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2554)

...ควรมีการวัดและประเมินผลกระบวนการ และผลลัพธ์ที่ต้องการอาจจัดลำดับก่อนหลังก่อนหรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของลำดับความพร้อมของทีมงาน

(วิรัช สมป่าสัก, ผู้ให้สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2554)

จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมด้วยรูปแบบที่จะพัฒนาขึ้นควรมีการวัดประเมินผลตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบในทุกขั้นตอนของการดำเนินการที่ได้ออกแบบกิจกรรมการดำเนินการไว้ เพื่อที่จะได้เห็นพัฒนาการความร่วมมือของสมาชิกเครือข่ายสามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ และดำเนินการแก้ไขเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังจะทำให้เข้าใจถึงผลสำเร็จของแผนงานกิจกรรมในแต่ละขั้นตอน อันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดกิจกรรมที่ออกแบบไว้ในขั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินการตามรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

1.5 ผลการวิเคราะห์สภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ภายในจังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์สภาพ แนวทางและความต้องการ รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่ได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดกำแพงเพชร

ประเด็น	ความคิดเห็น	ความถี่
1) ท่านรู้จักหรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานหรือไม่ อย่างไร	- เคย	11
	- ไม่เคย	3
	- ไม่แน่ใจ	1
2) การเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ควรทำอย่างไร	- ควรมีการแนะนำการใช้โปรแกรม/ช่องทาง การติดต่อสื่อสาร	8
	- ควรมีการเตรียมเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรม	6
	- ควรมีการประชาสัมพันธ์แนะนำโครงการ/กิจกรรม	6
	- อื่น ๆ	2
3) การจัดกิจกรรมด้วยการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ควรเป็นอย่างไร	- ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะส่งเสริมสนับสนุนให้โครงการประสบผลสำเร็จ เช่น การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมนั้นหน้าการ	7
	- ควรมีการจัดกิจกรรมการฝึกทักษะปฏิบัติการใช้งาน ICT ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม	5
	- ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3
	- อื่น ๆ	7



ตาราง 6 (ต่อ)

ประเด็น	ความคิดเห็น	ความถี่
4) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ วิธีการที่ทำงาน สามารถใช้ในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานควมมือะไรบ้าง	- ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านสื่อไอทีทัศนศึกษา เครื่องคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต - ควรมีคู่มือประกอบการฝึกอบรม - ควรมีการให้คำแนะนำการใช้งาน ICT อย่างสม่ำเสมอ - อื่น ๆ	10 6 5 6
5) ท่านยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานหรือไม่	- ยินดีเข้าร่วมกิจกรรม - ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมแบบมีเงื่อนไข	12 3
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	- ควรมีระบบการให้ความช่วยเหลือสมาชิกเครือข่ายฯ - เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานร่วมกิจกรรม - ควรมีการจัดกิจกรรมที่แปลกใหม่ - ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง - อื่น ๆ	6 4 3 2 2

จากตาราง 6 การสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยงานราชการ ภายในจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 15 ท่าน ประกอบด้วย หน่วยงานราชการสังกัดราชการส่วนกลาง หน่วยงานราชการสังกัดส่วนภูมิภาค และหน่วยงานราชการสังกัดส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์เคยรู้จักและเคยเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะของการฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการอบรมในลักษณะการเพิ่มพูนความรู้สำหรับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 73.33)

ไม่เคยเข้าร่วมเนื่องจากเพิ่งมาทำงานในหน่วยงาน (ร้อยละ 20.00) และไม่แน่ใจว่าเคยรู้จักหรือเคยเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวมาก่อน (ร้อยละ 6.66)

ในการเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการให้คำแนะนำการใช้โปรแกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และอธิบายช่องทางในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ (ร้อยละ 33.33) ควรมีการเตรียมเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรมตามรูปแบบฯ (ร้อยละ 25.00) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้คำแนะนำโครงการ แผนงานกิจกรรม (ร้อยละ 8.33) และอื่น ๆ (ร้อยละ 33.33)

การจัดกิจกรรมด้วยรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการจัดกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้โครงการประสบความสำเร็จ เช่น มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมนันทนาการ (ร้อยละ 31.81) การจัดกิจกรรมที่เป็นการฝึกอบรมทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ก่อนการเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 22.72) ควรมีการจัดกิจกรรมในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนสมาชิก (ร้อยละ 13.63) และอื่น ๆ (ร้อยละ 31.81)

สิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านสื่อโสตทัศนศึกษา เครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 37.03) ควรมีเอกสารคู่มือประกอบการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 22.22) ควรมีการให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 18.51) และอื่น ๆ (ร้อยละ 22.22)

ผู้ให้สัมภาษณ์ยินดีที่จะให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 80.00) และยินดีเข้าร่วมกิจกรรมแบบมีเงื่อนไข (ร้อยละ 20.00)

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ว่าการดำเนินการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ควรมีการให้ความช่วยเหลือสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 35.29) เห็นว่าเป็นโครงการที่ดีควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ 23.52) ควรมีการจัดกิจกรรมที่แปลกใหม่ (ร้อยละ 17.64) ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 11.76) และอื่น ๆ (ร้อยละ 11.76)

2. ผลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการนำบริบทที่เกิดขึ้นจริง (Real World) ในชีวิตการทำงานของมนุษย์ที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทักษะติดกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายอาจเอื้อให้บุคลากรหน่วยงานภาครัฐได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในลักษณะเครือข่ายที่มุ่งเน้นให้บุคลากรหน่วยงานภาครัฐได้มีปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ หรือ KM (Knowledge Management) โดยเชื่อว่า การจัดการความรู้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในงานซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกของเครือข่ายได้ ทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันประสบความสำเร็จ (วิจารณ์ พานิช, 2549, หน้า 198) และเนื่องจากผู้วิจัยสังเคราะห์หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะมีหลักการสำคัญคือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การสร้างโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน อันสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ที่มุ่งเน้นความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เน้นการสร้างและการแบ่งปันความรู้อันเกิดจากการลงมือปฏิบัติ เนื่องจากความรู้ที่นำมาใช้ภายใต้บริบทของ KM ไม่ได้มีความหมายเพียงแค่ตัวเนื้อหาความรู้ หากแต่ความรู้นั้นมีทั้งส่วนที่เป็นทักษะ (Skill) ส่วนที่เป็นปฏิบัติ (Practice) และส่วนที่เป็นทัศนคติ (Attitude) อารมณ์ความรู้สึกรวมอยู่ในคำว่า "ความรู้" ด้วย (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2547, หน้า 5) และความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้ไม่ใช่อยู่ที่เครื่องคอมพิวเตอร์หรือเอกสาร หากแต่อยู่ที่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนด้วยกัน ซึ่งจุดหมายปลายทางสำคัญของความรู้มิใช่ที่ตัวความรู้แต่อยู่ที่การนำไปปฏิบัติ และคนที่นำความรู้ไปปฏิบัติเหล่านี้จะสร้างความรู้ขึ้นใช้เองอยู่ตลอดเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2548, หน้า 5) ซึ่งจังหวัดกำแพงเพชร มีโครงสร้างการบริหารงานราชการรูปแบบหนึ่งที่มีการบริหารจัดการที่เป็นการกระจายอำนาจการบริหารงานราชการ ซึ่งในการปฏิบัติงานจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการส่วนกลางหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค และหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น จะต้องมามีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการติดต่อประสาน

ความร่วมมือเพื่อให้งานราชการมีความเจริญก้าวหน้าและสัมฤทธิ์ผล และหากมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐจะทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากหน่วยงานภาครัฐดีขึ้น และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างทันที่ รวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอีกด้วย

การนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ จะเป็นการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน และบุคลากรสมาชิกภายในเครือข่าย อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนางานหรือคุณภาพงาน และเป็นการส่งเสริมพัฒนาสมาชิกเครือข่ายให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนมาแลกเปลี่ยนกันอาจเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐได้อีกทางหนึ่งด้วย

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

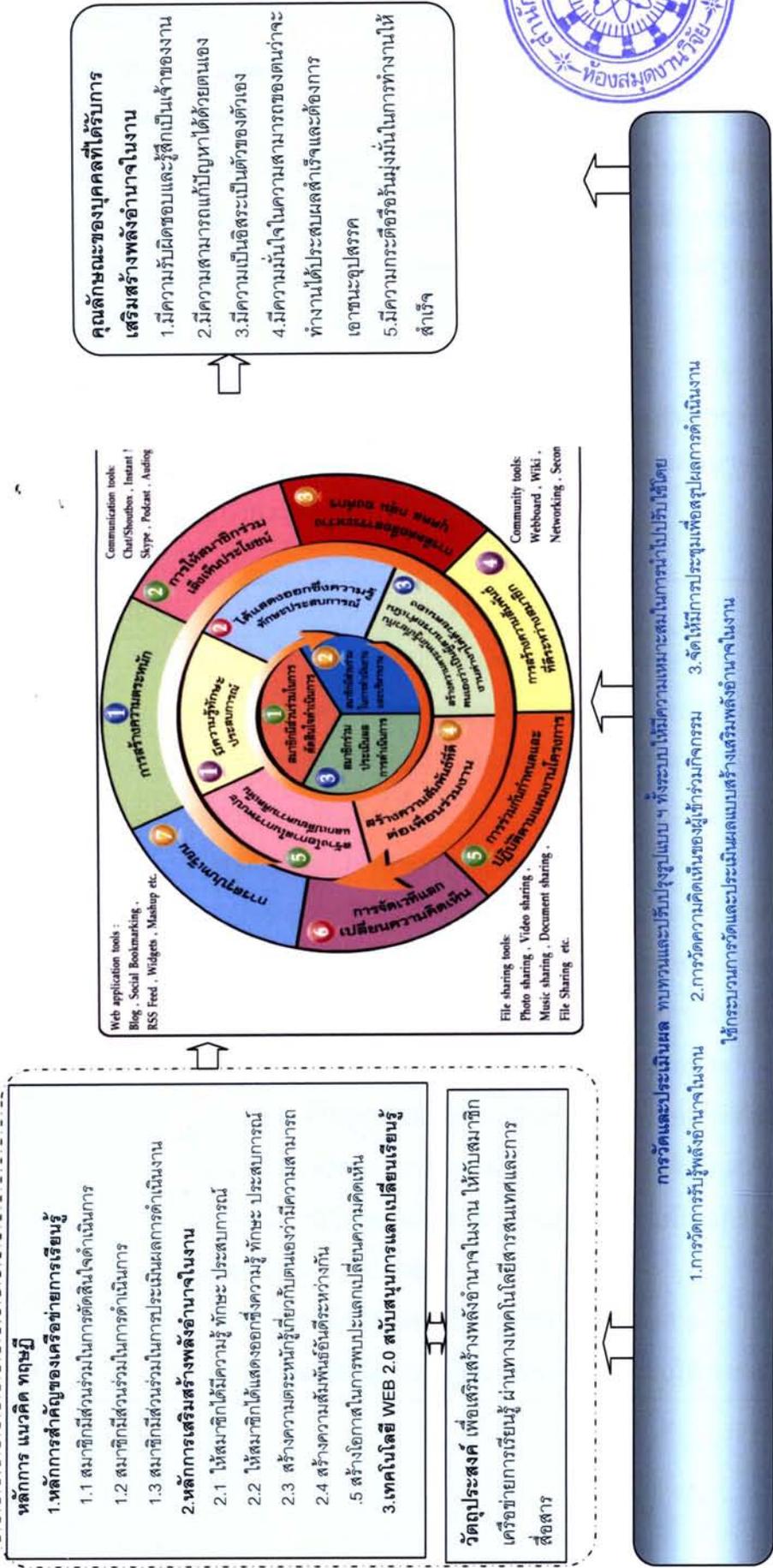
ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

การนำเสนอผลการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มากจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและได้จากการสัมภาษณ์หัวหน้าและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ ในจังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิด หลักการ และศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการรวบรวมเป็นกรอบแนวคิดอธิบายการดำเนินการพัฒนา

รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ได้ตั้งแผนภาพ ดังต่อไปนี้

รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

The Development of a Learning Network Model through Information Communication Technology (ICT) for Job Empowerment of Personal in Governmental



ภาพ 4 รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับหน่วยงานภาครัฐ

จากข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ แนวทาง ความต้องการรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มาทำการออกแบบกิจกรรมการดำเนินการตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ สามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 การออกแบบกิจกรรมการดำเนินการตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
1. หลักการ	<p>รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ มีหลักการที่ผู้ดำเนินการนำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการของเครือข่ายการเรียนรู้ <p>เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากการรวมตัวกันระหว่างกลุ่มของคนหรือกลุ่มขององค์กรที่มีการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาใช้หลักการสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ 1.1.2 สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและบริหารงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
1.1.3	สมาชิกร่วมประเมินผลการดำเนินงาน
1.1.4	สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ
	<p>จากการที่เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกมีความสนใจที่จะเข้าร่วมเครือข่ายการเรียนรู้ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อที่สมาชิกจะได้ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายการเรียนรู้ที่จะตัดสินใจเข้าร่วมดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การดำเนินการ โดยการออกแบบกิจกรรมก่อนดำเนินการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ให้สมาชิกได้ร่วมประชุมรับฟัง สอบถามและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการรวมตัวกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งในที่นี่มีวัตถุประสงค์ในการรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันผ่านทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งผู้ดำเนินการจำเป็นต้องทำการอธิบายความหมายของเครือข่ายการเรียนรู้ ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ให้กับผู้สนใจที่จะเข้าร่วมเป็น</p>
	<p>สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้เข้าใจและจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็น สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ต่อไปข้อมูลประกอบการจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ในโอกาสต่อไป</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
1.2 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	<p>ในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ ได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้จะเกิดความสามารถในการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลและความสามารถของบุคคลอันจะส่งผลต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะต้องประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่</p>
1.2.1	ให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน
1.2.2	ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน
1.2.3	สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง
1.2.4	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ
1.2.5	สร้างโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>1.2.1 ใ้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน การรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ ย่อมจะต้องมีบุคคลผู้ที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีความเหมือน และมีความแตกต่างในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ตามสายงาน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ อย่างหลากหลาย ดังนั้นในการที่จะพัฒนาบุคคลและความสามารถของบุคคลอันจะส่งผลต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน นั้น สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือการที่ผู้ดำเนินการรวมกลุ่มสมาชิกเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นสอดคล้องกับบุคคล กลุ่มบุคคลผู้ซึ่งสมัครใจ เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายการเรียนรู้ และต้องสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของเครือข่ายการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด ความรู้โดยการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสาธิต เพื่อให้กับ สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้มีพัฒนาศักยภาพของตนเองอันจะ ส่งผลต่อความสามารถของสมาชิกเครือข่ายต่อไป</p>
	<p>1.2.2 ใ้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงาน</p> <p>หลังจากที่สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับการถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ แล้วสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการ ใ้บุคลากรซึ่งเป็นสมาชิกของเครือข่ายการเรียนรู้ได้แสดงออกซึ่ง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการทำงานที่ตนเองมีความสามารถ อยู่ใ้กับสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ท่านอื่น ๆ ได้รับความทราบเพื่อใช้ เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการติดต่อประสานขอความร่วมมือหากเกิดปัญหาในงานเกิดขึ้น</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>1.2.3 สร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง</p> <p>การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองเป็นการออกแบบกิจกรรม การกำหนดแผนงานโครงการที่จะก่อให้เกิดการขับเคลื่อนของเครือข่ายการเรียนรู้ เนื่องจากการที่สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้เกิดความสร้าง ความตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองว่าเป็นผู้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองแล้วนั้นย่อมสามารถที่จะคิดหาหนทางที่จะสามารถเอาชนะกับปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยตนเองและสามารถเรียนรู้วิธีการหาหนทางในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีการที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง</p>
	<p>1.2.4 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน</p> <p>การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงานในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน แนวทางที่จะก่อให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างเป็นวัฏจักรนั้นการมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ย่อมเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้สามารถประสานสัมพันธ์กันได้อย่างแนบแน่นและขับเคลื่อนเครือข่ายการเรียนรู้ไปได้อย่างต่อเนื่อง</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
1.2.5 สร้างโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	<p>ในการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ สมาชิกของเครือข่ายการเรียนรู้ซึ่งเป็นปฏิบัติงานในหลากหลายหน่วยงาน ย่อมต้องมีการพบปะ ติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสร้างโอกาสในการที่สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้จะมีโอกาสในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้นั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้</p>
1.3 การใช้เทคโนโลยี WEB 2.0 สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	<p>ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ได้นำหลักการที่สำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ในลักษณะของการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือที่มีอยู่บนเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตมาใช้ในการติดต่อสื่อสารกันได้ โดยเครื่องมือเหล่านี้สามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>1.3.1 เครื่องมือในการสื่อสารแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous) หมายถึง บุคคลสามารถจะติดต่อสื่อสารกันได้ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าสู่ระบบ (On-line) ในเวลาเดียวกันได้ เครื่องมือเหล่านี้ได้แก่ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ป้ายประกาศ (Bulletin board)</p>
	<p>เครื่องมือในการสื่อสารแบบประสานเวลา (Synchronous) หมายถึง บุคคลสามารถจะติดต่อสื่อสารกันได้ จะต้องเข้าสู่ระบบในเวลาเดียวกัน เครื่องมือเหล่านี้ได้แก่ โทรศัพท์ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Internet phone) การพูดคุยกันในห้องสนทนาโดยใช้ข้อความ (Chat Room) การประชุมโดยใช้เสียง (Audio Conference) การประชุมผ่านวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference) เครื่องมือทั้งสองประเภทข้างต้น จะถูกใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้</p>
	<p>แต่ในปัจจุบันวิถีทางในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่มีการใช้งานเพียงการรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำป้ายประกาศ การพูดคุยกันผ่านห้องสนทนา การรับส่งข้อความ การดาวน์โหลด โปรแกรม การหาข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูล ฯลฯ แต่ปัจจุบันเรากำลังเข้าสู่เทคโนโลยี WEB 2.0 ซึ่งแต่เดิมนั้นเนื้อหาภายในเว็บมักจะเป็นลิขสิทธิ์ของเจ้าของเว็บ แต่ด้วยความเป็นสังคมที่เปิดกว้างของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เจ้าของเนื้อหา มักต้องการให้เนื้อหาของตนเองได้รับการแพร่หลายมากที่สุด จึงเป็นที่มาของการเขียน Blog การแลกเปลี่ยนเนื้อหาข้อมูลระหว่างกัน และกันเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหากมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกเครือข่ายการเรียนรู้ ๆ สามารถแบ่งประเภทของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในยุค WEB 2.0 ดังกล่าว</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	ซึ่งสามารถแบ่งตามคุณลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนออกได้เป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย
	1) Web application tools – เครื่องมือสนับสนุนการทำงานบนเว็บ
	2) Communication tools – เครื่องมือสำหรับติดต่อสื่อสาร
	3) Community tools – เครื่องมือส่งเสริมการเป็นชุมชนออนไลน์
	4) File sharing tools – เครื่องมือที่ช่วยในการแบ่งปันข้อมูล
	1) Web application tools – เครื่องมือสนับสนุนการทำงานบนเว็บ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้งานและผู้ให้บริการโดยการออกแบบโปรแกรมสารพัดประโยชน์เพื่อให้การทำงานผ่านหน้าเว็บไซต์ได้อย่างสะดวก ง่ายตายและตรงตามความต้องการของผู้ใช้งานมากที่สุด โดยเครื่องมือเหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านต่าง ๆ บนเว็บไซต์ ทำให้เว็บไซต์มีลูกเล่นต่าง ๆ เพิ่มขึ้นมากกว่าการนำเสนอข้อมูลเพียงอย่างเดียว ตัวอย่างเช่น Blog, Social Bookmarking, RSS Feed, Widgets, Mashup ฯลฯ
	2) Communication tools เครื่องมือสำหรับติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนให้เป็นไปด้วยความสะดวกตรงตามความต้องการของผู้ใช้งาน สามารถรับส่งข้อมูลระหว่างกันและกันในขณะที่ทำการติดต่อสื่อสารกันได้ โดยเครื่องมือเหล่านี้จะช่วยเพิ่มช่องทางและรูปแบบในการติดต่อสื่อสารให้หลากหลายขึ้น ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารและส่งข้อมูล ตัวอย่างเช่น Chat/Shoutbox, Instant Messaging, Skype, Podcast, Audiographics ฯลฯ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>3) Community tools – เครื่องมือส่งเสริมการเป็นชุมชนออนไลน์ เครื่องมือและเว็บไซต์ที่อยู่ในกลุ่มนี้เป็นเครื่องมือและเว็บไซต์ที่ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายสังคมออนไลน์บนโลกอินเทอร์เน็ตขึ้น เครื่องมือและเว็บไซต์เหล่านี้เป็นการรวมกลุ่มผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้มีโอกาส มีสถานที่ เพื่อใช้แลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลร่วมกัน ประสบการณ์ร่วมกันผ่านทางเครื่องมือต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น Webboard, Wiki, Social Networking, Second Life ฯลฯ</p>
	<p>4) File sharing tools - เครื่องมือที่ช่วยในการแบ่งปันข้อมูล เครื่องมือในกลุ่มนี้เป็นกลุ่มของเครื่องมือและเว็บไซต์ที่จะช่วยในการแบ่งปันไฟล์ต่าง ๆ ของผู้ใช้งานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็วและตรงความต้องการของผู้ใช้งาน สามารถนำเสนอและจัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระเบียบและสวยงามทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนของข้อมูลข่าวสาร ขยายช่องทางในการส่งข้อมูลการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกันทำให้เกิดความประหยัดค่าใช้จ่ายเวลาและทรัพยากร ตัวอย่างเช่น Photo sharing, Video sharing, Music sharing, Document sharing, File Sharing ฯลฯ เครือข่ายการเรียนรู้เกิดจากการรวมกลุ่มของคนหรือกลุ่มขององค์กรที่มีการประสานสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ และการเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน และมีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องจนเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน ส่งผลให้เกิดการเผยแพร่และการประยุกต์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนั้นในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจใน งาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการในขั้นตอน ดังต่อไปนี้</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
2. วัตถุประสงค์	<p>4.1) การสร้างความตระหนัก</p> <p>4.2) การให้สมาชิกร่วมเล็งเห็นประโยชน์</p> <p>4.3) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์การ</p> <p>4.4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก</p> <p>4.5) การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามแผนงาน</p> <p>โครงการ</p> <p>4.6) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p> <p>4.7) การสรุปบทเรียน</p>
3. กระบวนการ	<p>กระบวนการของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้</p> <p>ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการร่วมกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้</p> <p>1.1 การประชุมชี้แจงสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>1.2 การวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม</p>



ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>ระยะที่ 2 การดำเนินการร่วมกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>2.1 การฝึกอบรมทักษะกระบวนการสร้างเครือข่าย โดยการอบรมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการสร้างเครือข่าย ตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2. กิจกรรมตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ในคู่มือการใช้รูปแบบ <p>ระยะที่ 3 การร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมสรุปผลจากหลักการ แนวคิดและกระบวนการของการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยได้เลือกออกแบบกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกิจกรรมการวัดประเมินผล แสดงดังต่อไปนี้</p>



ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>รายละเอียดกิจกรรม กระบวนการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ โดยการอบรมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการสร้างเครือข่าย ตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ มีการจัดกิจกรรมในลักษณะของการฝึกอบรมแบบเผชิญหน้า (Face to Face) และแบบออนไลน์ (Blog to Blog) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้</p>
	<p>-----กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์-----</p> <p>...กิจกรรมที่ 1 แนะนำตนเองจากการเผยออก แล้วเหยียวยา</p> <p>...กิจกรรมที่ 2 การเฝ้ามองตนเอง (บอดีส์แกน)</p> <p>...กิจกรรมที่ 3 การฟังเด็กน้อยผู้เปราะบาง สูความต่างศักดิ์</p> <p>...กิจกรรมที่ 4 สนทรียสนทนา</p> <p>...กิจกรรมที่ 5 ทำสมาธิและโยคะ สำรวจลมหายใจของตนเอง</p> <p>...กิจกรรมที่ 6 สเตชั่นการเรียนรู้ที่มีกิจกรรม ช่างถ่ายภาพ</p> <p>...กิจกรรมที่ 7 สนทรียสนทนาด้วยอ่างปลา</p> <p>...กิจกรรมที่ 8 การสนทนากับตนเอง</p> <p>...กิจกรรมที่ 9 สนทรียสนทนา เปิดโครงการสู่ความเปลี่ยนแปลง</p> <p>-----ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร-----</p> <p>...กิจกรรมที่ 10 แนะนำตนเอง</p> <p>...กิจกรรมที่ 11 Blog-Tag : สร้างสัมพันธ์ภาพ</p> <p>...กิจกรรมที่ 12 The idol : คนดีในสังคม</p> <p>...กิจกรรมที่ 13 ชุมทรัพย์ทางปัญญา</p> <p>...กิจกรรมที่ 14 เรื่องเล่าความสุข</p> <p>-----จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น-----</p> <p>...กิจกรรมที่ 15 ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสรุปผล ฯลฯ</p>

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
4. การวัดประเมินผล	<p>การวัดและประเมินผลในแต่ละกิจกรรม ใช้การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยการวัดผลการเข้าร่วมกิจกรรมเมื่อจบกิจกรรมแต่ละกิจกรรม แต่ละขั้นตอน จากการบันทึกสภาพการเข้าร่วมกิจกรรม และความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้แบบวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 35 ข้อคำถาม ใช้เวลาในการทำ 50 นาที ในแบบวัดนี้เป็นการวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานตามคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน 2. มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง 3. ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง 4. มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ <p>ประสบผลสำเร็จ/ต้องการเอาชนะอุปสรรค</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
	<p>2. การวัดความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น</p>
	<p>3. ภายหลังจากการวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและการวัดความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้นผู้วิจัยได้จัดให้มีการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานทั้งหมดและใช้กระบวนการวัดและประเมินผลแบบสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน นำมาปรับใช้ในการวัดและประเมินผลในการวิจัยในครั้งนี้</p>

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

แสดงดังตาราง

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความเหมาะสม แสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.	ใช้ทฤษฎีเป็นพื้นฐานในการสร้างรูปแบบเหมาะสม	3.80	0.45	เหมาะสมมาก
2.	ลักษณะสำคัญของรูปแบบสะท้อนให้เห็นหลักการ ของรูปแบบชัดเจน	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
3.	หลักการของรูปแบบแสดงจุดเน้นของการจัด กิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
4.	องค์ประกอบของรูปแบบเหมาะสมที่จะนำไปใช้	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
5.	วัตถุประสงค์ของรูปแบบชัดเจน	3.60	0.89	เหมาะสมมาก
6.	เนื้อหาสาระของรูปแบบครอบคลุมการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน	4.00	0.71	เหมาะสมมาก
7.	แนวทางการประเมินผลรูปแบบชัดเจน	4.40	0.55	เหมาะสมมาก
8.	วัตถุประสงค์ของกิจกรรมการฝึกอบรมสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.40	0.89	เหมาะสมมาก
9.	กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมที่ 1-15 ครอบคลุม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
10.	กิจกรรมการฝึกอบรมสะท้อนให้เห็นหลักการ และ ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	4.20	0.84	เหมาะสมมาก
	รวม	4.10	0.67	เหมาะสมมาก

จากตาราง 8 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ มีความเหมาะสมในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.10$) และมีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.45-0.89

2. ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงาน ด้านความสอดคล้อง แสดงดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

รายการประเมินความสอดคล้อง	ความสอดคล้อง	ความหมาย
1. ความสอดคล้องระหว่างความเป็นมาของรูปแบบกับแนวคิดทฤษฎีพื้นฐาน	1.00	สอดคล้อง
2. ความสอดคล้องระหว่างแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานกับองค์ประกอบของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
3. ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของรูปแบบกับหลักการของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
4. ความสอดคล้องระหว่างหลักการของรูปแบบกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	1.00	สอดคล้อง
5. ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของรูปแบบกับกระบวนการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม ระยะเวลา เนื้อหา สื่อ และการประเมินผล ใน		
...กิจกรรมที่ 1 แนะนำตนเองจากการเผยแพร่ แล้วเยียวยา	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 2 การเฝ้ามองตนเอง (บอดี้สแกน)	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 3 การฟังเด็กน้อยผู้เปราะบาง สูความต่างศักดิ์	0.80	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 4 สุนทรียสนทนา	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการประเมินความสอดคล้อง	ความ สอดคล้อง	ความหมาย
...กิจกรรมที่ 5 ทำสมาธิและโยคะ สสำรวจลมหายใจของตนเอง	0.80	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 6 สเตชันการเรียนรู้ที่มกิจกรรม ช่างถ่ายภาพ	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 7 ศูนย์เรียนสนทนาด้วยอ่างปลา	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 8 การสนทนากับตนเอง	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 9 ศูนย์เรียนสนทนา เปิดโครงการสู่ความเปลี่ยนแปลง	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 10 แนะนำตนเอง	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 11 Blog-Tag : สร้างสัมพันธ์ภาพ	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 12 The idol : คนดีในสังคม	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 13 ชุมทรัพย์ทางปัญญา	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 14 เรื่องเล่าความสุข	1.00	สอดคล้อง
...กิจกรรมที่ 15 ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสรุปผล	1.00	สอดคล้อง
รวม	0.97	สอดคล้อง

จากตาราง 9 ผลการประเมินความสอดคล้องของรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าดัชนีความสอดคล้องกันอยู่ที่ 0.97

3. ผลการปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ มีดังนี้

3.1 ผลการปรับปรุงแบบวัดการรับรู้พลังอำนาจในงาน ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

3.1.1 ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นสอดคล้องกัน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80-1.00

3.1.2 ผลการปรับปรุงแบบวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้ 1) ปรับข้อคำถามบางข้อเพื่อความชัดเจนยิ่งขึ้น และ 2) ปรับข้อคำถามที่ยาวให้สั้นลง

3.1.3 ผลการวิเคราะห์ค่า ค่าอำนาจจำแนก (r) มีค่า ระหว่าง .42-.99 และ ค่าความเชื่อมั่น มีค่า .96

3.2 ผลการปรับปรุงแบบสอบถามความพึงพอใจเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 -1.00 และตรวจสอบการใช้ภาษาแล้ว ไม่มีการแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

ผลการทดลองใช้รูปแบบและศึกษาผลการใช้รูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้นผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประเมินเว็บไซต์สำหรับจัดกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้พลังอำนาจในงาน สำหรับผู้ร่วมทดลองตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติ Non-parametric Test ได้แก่ 2 Related Sampled

1. ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประเมินเว็บไซต์สำหรับจัดกิจกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

จากการศึกษาวิจัยการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยพัฒนาเว็บไซต์สำหรับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ จากนั้นได้นำเว็บไซต์ ประกอบกิจกรรมไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพสื่อ ซึ่งได้ผลการประเมินดังนี้

ตาราง 10 วิเคราะห์ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประเมินเว็บไซต์กิจกรรม

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความถี่ จำแนกตามระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1			
	ด้านความสามารถของระบบ						4.50	.661	มากที่สุด
1	สามารถลงทะเบียนอบรมผ่านเครือข่าย อินเทอร์เน็ตได้	2	1	.	.	.	4.33	1.155	มาก
2	สามารถสืบค้นข้อมูลสมาชิกผู้เข้ารับการ อบรมได้	2	1	.	.	.	4.67	.577	มากที่สุด
3	มีระบบถาม-ตอบปัญหา	1	2	.	.	.	4.33	.577	มาก
4	สามารถตรวจสอบผลการสมัครอบรมได้	2	1	.	.	.	4.67	.577	มากที่สุด
	ด้านการรายงานผล						4.05	.751	มาก
5	ความสะดวกในการเลือกใช้เมนูหรือคำสั่ง	2	1	.	.	.	4.67	.577	มากที่สุด
6	ความสะดวกในการรายงานผล	1	1	1	.	.	4.00	1.000	มาก
7	รูปแบบการแสดงผลบนหน้าจอและการ รายงานผลถูกต้อง	1	1	1	.	.	4.00	1.000	มาก
8	รูปแบบการแสดงผลข้อมูลเข้าใจง่าย	1	1	1	.	.	4.00	1.000	มาก
9	รายงานข้อมูลตรงกับความต้องการ	1	2	.	.	.	4.33	.577	มาก
10	ขนาดและตัวอักษรชัดเจน	.	1	2	.	.	3.33	.577	ปานกลาง
	ด้านการติดต่อกับผู้ใช้						4.44	.384	มาก
11	ความสะดวกในการเลือกรายการในเมนู หลัก	2	1	.	.	.	4.67	.577	มากที่สุด
12	เมนูหลักมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	2	1	.	.	.	4.67	.577	มากที่สุด
13	เมนูที่กำหนดให้สามารถใช้งานได้ตาม ต้องการ	.	3	.	.	.	4.00	.000	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ความถี่ จำแนกตามระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
		5	4	3	2	1			
	ด้านการทดสอบเพื่อวัดประสิทธิภาพ การทำงาน						4.06	.808	มาก
14	ความเร็วในการทำงานของระบบในภาพรวม	2	.	1	.	.	4.33	1.555	มาก
15	ความเร็วในการประมวลผลด้านการค้นหา ข้อมูล	1	2	.	.	.	4.33	.577	มาก
16	ความเร็วในการนำเสนอข้อมูล	.	2	1	.	.	3.67	.577	มาก
17	ความเร็วในการติดต่อกับฐานข้อมูล	1	1	1	.	.	4.00	1.000	มาก
18	ความเร็วในการบันทึกข้อมูล	1	1	1	.	.	4.00	1.000	มาก
	รวม						4.26	.638	มาก

จากตาราง 10 จะเห็นได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเว็บไซต์สำหรับการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับเหมาะสมมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .638) (ค่าเฉลี่ยได้ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปถือว่าใช้ได้) สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ ได้ (รายละเอียดผลการประเมินรายบุคคลแสดงในภาคผนวก) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถของระบบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .661) รองลงมาได้แก่ ด้านการติดต่อกับผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .384) รองลงมาได้แก่ ด้านการทดสอบเพื่อวัดประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .808) และด้านการรายงานผล ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .751)

ทั้งนี้ในด้านการรายงานผล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประเมินเว็บไซต์มีความเห็นว่ามีเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .577) โดยผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงขนาดและตัวอักษรให้มีขนาดใหญ่ขึ้นและปรับเปลี่ยนสีสันทันให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

การประเมินเว็บไซต์จากผู้เชี่ยวชาญมีความเหมาะสมมากที่สุดในทุก ๆ ด้าน และมีข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ คือ ควรมีการปรับปรุงการทำสีของตัวอักษร Link ข้อมูล การจัดขนาดตัวอักษรและรูปภาพ ควรมีการเพิ่มภาพข่าวกิจกรรมการทดลองนำร่อง และการปฏิบัติจริง โดยแสดงเป็นภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นเว็บไซต์ที่มีความเหมาะสมเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 11 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	6	40.00
หญิง	9	60.00
รวม	15	100.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 12 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 25 ปี	3	20.00
26 – 30 ปี	4	26.70
31 ปีขึ้นไป	8	53.30
รวม	15	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และอายุ 20 – 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ม.3/ปวช	2	13.30
ปวส/อนุปริญญา	6	40.00
ปริญญาตรี	4	26.70
ปริญญาโท	3	20.00
รวม	15	100.00

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษา ปวส/อนุปริญญา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 ระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และระดับ ม.3/ปวช จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

ตาราง 14 จำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	1	6.70
1-5 ปี	7	46.70
6-10 ปี	6	40.00
10 ปี ขึ้นไป	1	6.70
รวม	15	100.00

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 15 คน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมา มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ

40.00 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้พลังอำนาจในงาน สำหรับผู้ร่วมทดลองตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้พลังอำนาจในงาน สำหรับผู้ร่วมทดลองตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้นซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ และได้้นำแบบวัดการรับรู้พลังอำนาจในงานไปตรวจสอบวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC) ข้อคำถามกับแบบวัดการรับรู้พลังอำนาจในงาน ได้ค่าเฉลี่ยของแบบประเมิน เท่ากับ 0.96 (\bar{X} = มากกว่า .50 ขึ้นไป) และได้นำไปใช้ประเมินการรับรู้พลังอำนาจในงานกับกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ตาราง 15 โครงสร้างการประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

คุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ข้อที่	จำนวนข้อ
1 มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน	1-8	8
2 มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	9-14	6
3 ความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง	15-20	6
4 มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ประสบผลสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค	21-29	9
5 มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	30-35	6
รวม		35

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้พลังอำนาจในงาน สำหรับผู้ร่วมทดลองตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่พัฒนาขึ้น ได้ทำการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน

15 คน โดยให้ผู้ร่วมทดลองทำแบบประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อนเริ่มกิจกรรมตามรูปแบบฯ เมื่อครบกระบวนการที่กำหนดไว้ในคู่มือการดำเนินการตามกิจกรรมของรูปแบบฯ กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมทดลองทำประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อนเริ่มกิจกรรมตามรูปแบบฯ ได้ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อนเริ่มกิจกรรม ตามรูปแบบฯ ดังนี้

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อน-หลัง เข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบฯ กลุ่มทดลอง

คะแนน	N	\bar{X}	S.D.	Z	p
ก่อน	15	3.26	.54	3.409**	0.0005
หลัง	15	4.01	.52		

**P< .01

จากตาราง 16 จะเห็นว่าหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ แล้วมีการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อนเริ่มกิจกรรม ตามรูปแบบฯ ต่างกันกับก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานหลังเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น ซึ่งสรุปได้ว่าการเข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบฯ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงขึ้น

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ประเมินคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก่อน-หลัง กลุ่มทดลอง เข้าร่วมกิจกรรม ตามรูปแบบฯ

คุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ก่อน		หลัง		z	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน	3.29	.67	4.11	.51	3.301**	.0005
1. งานที่ฉันทำมีความสำคัญและมี ความหมายสำหรับฉัน	3.40	.63	4.00	.84	2.070*	.0190
2. ฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	3.20	.86	4.07	.45	2.648**	.0040

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน	ก่อน		หลัง		z	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ฉันคิดว่างานที่ฉันทำอยู่ช่วยพัฒนา ศักยภาพและเพิ่มประสบการณ์อันมีค่าแก่ ฉัน	3.47	.74	4.20	.77	2.373 [*]	.0400
4. ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้	3.33	.97	4.20	.67	3.127 ^{**}	.0010
5. ฉันคิดว่าฉันมีคุณสมบัติและ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ มากที่สุด	3.13	.91	4.20	.67	3.418 ^{**}	.00050
6. การทำงานของฉันมีผลกระทบต่อ หน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร	3.27	.79	4.27	.70	2.652 ^{**}	.0040
7. ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำเป็นงานที่มีคุณค่า	3.27	.79	4.07	.79	2.652 ^{**}	.0040
8. งานที่ฉันทำ ทำให้ฉันมีโอกาสแสดงความ คิดเห็นในการริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ อยู่เสมอ	3.27	.79	3.93	.79	-2.226 [*]	.0130
มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.17	.58	3.98	.70	3.241 ^{**}	.0005
9. ฉันมีบทบาทในการควบคุมความ เคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนกของฉัน	2.93	.70	3.93	.79	3.035 ^{**}	.0010
10. ฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์การ	3.00	.92	4.00	.65	2.949 ^{**}	.0015
11. ฉันมีทักษะความชำนาญที่ดีเยี่ยมในการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.33	.81	4.40	.98	2.441 ^{**}	.0075
12. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันสามารถ เลือกวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ด้วยตนเอง	3.47	1.06	4.00	.92	2.309 [*]	.0105
13. งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองมี ความสามารถเมื่อทำงานนั้นสำเร็จ	3.20	1.01	3.73	.96	1.642	.0505
14. ถ้าเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฉัน ฉันมีอำนาจเพียงพอที่จะตัดสินใจได้ด้วย ตนเอง	3.13	.91	3.87	1.06	2.424 ^{**}	.0080



ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน	ก่อน		หลัง		z	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง	3.17	.64	3.90	.69	2.918**	.0020
15. ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่ฉันทำ	3.20	.94	3.80	.94	2.008*	.0225
16. ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีในการทำงาน ของฉันได้ด้วยตนเอง	2.80	.67	4.13	.99	2.987**	.0015
17. ฉันได้รับอิสระเสรีภาพอย่างเต็มที่ว่าจะ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร	3.13	.91	3.73	.79	1.897*	.0290
18. ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อน ร่วมงาน	3.13	.83	3.80	1.08	2.058*	.0200
19. ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับผู้บริหาร	3.33	.72	4.07	.79	2.636**	.0040
20. ฉันสามารถทำงานได้สำเร็จโดยไม่หวังสิ่ง ตอบแทน	3.47	.91	3.87	.83	1.387	.0820
มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะ ทำงานได้ประสบผลสำเร็จและต้องการ เอาชนะอุปสรรค	3.30	.61	3.94	.55	3.129**	.0010
21. ฉันเชื่อมั่นความสามารถในการทำงานของ ฉัน	3.53	.91	3.93	1.03	1.283	.0990
22. สิ่งต่าง ๆ ที่ฉันทำมักได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.53	.83	3.80	4.13	2.489	.0060
23. แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคในการ ทำงาน แต่ฉันก็มั่นใจว่าตนเองสามารถ ทำงานนั้นได้สำเร็จได้	3.27	1.10	4.13	.99	2.722**	.0050
24. หากปราศจากฉันแล้ว องค์กรจะประสบ ปัญหาในการดำเนินงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์	2.93	.88	4.00	.84	2.722**	.0030
25. ฉันมั่นใจว่าฉันยังสามารถพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการทำงานของฉันได้ มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.13	.91	4.00	.84	2.586**	.0050

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน	ก่อน		หลัง		z	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
26. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ภายในเวลาที่กำหนด	3.13	.51	3.60	.93	1.354	.0880
27. ความคิดของฉันเกี่ยวกับการทำงานมี ผลกระทบต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ของแผนกเสมอ	3.33	.90	3.73	.70	2.212 [*]	.0170
28. ฉันเชื่อว่างานที่ฉันทำเป็นส่วนหนึ่งที่ สำคัญขององค์กร	3.27	.96	4.27	.88	2.599 ^{**}	.0045
29. หากฉันจำเป็นต้องหยุดงาน งานของคน อื่น ๆ ในหน่วยงานจะหยุดชะงักตามไป ด้วย	3.60	.91	4.00	.37	1.613	.0535
มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จ	3.35	.73	4.12	.50	-2.930 ^{**}	.0015
30. ฉันมีอิทธิพลอย่างมากต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนกของฉัน	3.27	.70	3.93	1.10	2.153 [*]	.0155
31. ในการทำงานฉันสามารถปฏิบัติงานเพื่อ มุ่งไปสู่ความสำเร็จของงานโดยไม่ต้องรอ รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	3.40	.82	4.13	.74	2.428 ^{**}	.0075
32. ฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในความรับผิดชอบ ของฉันที่ทำไม่ได้	3.27	.88	4.13	.83	2.365 ^{**}	.0090
33. ฉันต้องการทำงานที่ยากและท้าทาย ความสามารถมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.27	.96	3.87	.99	1.674 [*]	.0470
34. ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้อง ทำเพื่อความสำเร็จของงาน	3.40	1.05	4.20	.56	2.443 ^{**}	.0075
35. หากมีงานที่ฉันต้องรับผิดชอบฉันยินดีที่จะ ทำงานหลังเวลาเลิกงาน	3.53	1.05	4.47	.74	2.204 [*]	.0135
รวม	3.26	.54	4.01	.52	3.409^{**}	.0005

*P < .05; **P < .01

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มทดลองมีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ ประสพผลสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมไม่เพิ่มขึ้น ได้แก่ มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ข้อ (13) งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเมื่อทำงานนั้นสำเร็จ มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ข้อ (20) ฉันสามารถทำงานได้สำเร็จโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ ประสพผลสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค ข้อ (21) ฉันเชื่อมั่นความสามารถในการทำงานของฉัน ข้อ (22) สิ่งต่าง ๆ ที่ฉันทำมักได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ (26) ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำงานให้สำเร็จได้ภายในเวลาที่กำหนด ข้อ (29) หากฉันจำเป็นต้องหยุดงาน งานของคนอื่น ๆ ในหน่วยงานจะหยุดชะงักตามไปด้วย

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มทดลองมีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าจะทำงานได้ ประสพผลสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ ได้แก่ มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ข้อ (2) ฉันมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ข้อ (4) ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานนี้ ข้อ (5) ฉันคิดว่าฉันมีคุณสมบัติและความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่มากที่สุด ข้อ (6) การทำงานของฉันมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กร ข้อ (7) ฉันรู้สึกว่างานที่ฉันทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ข้อ (9) ฉันมีบทบาทในการควบคุมความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนกของฉัน ข้อ (10) ฉันมั่นใจว่าฉันมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อ (11) ฉันมีทักษะความชำนาญที่ดีเยี่ยมในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อ (14) ถ้าเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของฉัน ฉันมีอำนาจเพียงพอที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง

ข้อ (16) ฉันสามารถตัดสินใจเลือกวิธีในการทำงานของฉันได้ด้วยตนเอง ข้อ (19) ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับผู้บริหาร มีความมั่นใจในความสามารถของ ตนว่าจะทำงานได้ประสบความสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค ข้อ (23) แม้ว่าจะมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน แต่ฉันก็มั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จได้ ข้อ (24) หากปราศจากฉันแล้ว องค์กรจะประสบปัญหาในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ข้อ (25) ฉันมั่นใจว่าฉันยังสามารถพัฒนาทักษะและความชำนาญในการทำงานของ ฉันได้มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน ข้อ (28) ฉันเชื่อว่างานที่ฉันทำเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ข้อ (31) ในการทำงานฉันสามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของงานโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ข้อ (32) ฉันมั่นใจว่าไม่มีงานใดในความรับผิดชอบของ ฉันที่ทำได้ ข้อ (34) ฉันกล้าเสี่ยงและทำในสิ่งที่ฉันคิดว่าต้องทำเพื่อความสำเร็จของงาน

จากตาราง 17 พบว่ากลุ่มทดลองมีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง มีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจในความสามารถของ ตนว่าจะทำงานได้ประสบความสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ ได้แก่ มีความรับผิดชอบและรู้สึกเป็นเจ้าของงาน ข้อ (1) งานที่ฉันทำมีความสำคัญและมีความหมายสำหรับฉัน ข้อ (3) ฉันคิดว่างานที่ฉันทำอยู่ช่วยพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสบการณ์อันมีค่าแก่ฉัน ข้อ (8) งานที่ฉันทำ ทำให้ฉันมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการริเริ่มวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ข้อ (12) เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ฉันสามารถเลือกวิธีในการแก้ปัญหา นั้นได้ด้วยตนเอง ข้อ (13) งานที่ฉันทำอยู่ทำให้ฉันรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถเมื่อทำงานนั้นสำเร็จ มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ข้อ (15) ฉันมีอิสระอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ฉันทำ ข้อ (17) ฉันได้รับอิสระเสรีภาพอย่างเต็มที่ว่าจะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร ข้อ (18) ฉันเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงกับเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นใจในความสามารถของ ตนว่าจะทำงานได้ประสบความสำเร็จและต้องการเอาชนะอุปสรรค ข้อ (27) ความคิดของ ฉันเกี่ยวกับการทำงานมีผลกระทบต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานของแผนกเสมอ ข้อ (30) ฉันมีอิทธิพลอย่างมากต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแผนกของฉัน ข้อ (33) ฉันต้องการทำงานที่ยากและท้าทาย

ความสามารถมากกว่าที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ข้อ (35) หากมีงานที่ฉันต้องรับผิดชอบฉันยินดีที่จะทำงานหลังเวลาเลิกงาน

สรุปได้ว่า ในการทดลองการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ กลุ่มทดลองที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯแล้ว มีการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่างกันกับก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ มีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพิ่มสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบฯ ซึ่งสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ นี้ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีคุณลักษณะของผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการประเมินผลการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินหลังกิจกรรม (AAR: After Action Review) และการนำมาปรับใช้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ แสดงดังตาราง



ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมฯ

ข้อ ที่	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ที่มีต่อการจัด กิจกรรมตามรูปแบบฯ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้มากขึ้น	4.47	.640	มาก
2.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ทำให้สมาชิกเครือข่ายสามารถ ทำงานประสานกันได้มากขึ้น	4.20	.676	มาก
3.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านสามารถนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ประโยชน์ในงานมากขึ้น	4.00	.640	มาก
4.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ มีผลต่อการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.27	.458	มาก
5.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ในงานประจำ	4.47	.640	มาก
6.	ท่านมีความสนใจที่จะนำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น มา ทดลองใช้ในที่ทำงาน	4.00	.926	มาก
7.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ถ้ามีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข ท่าน สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้	4.20	.561	มาก
8.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ด้วย ตนเองมากขึ้น	4.33	.724	มาก
9.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ มีส่วนส่งผลทำให้ผลการ ปฏิบัติงาน / การทำงานของท่านดีขึ้น	4.27	.458	มาก
10.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านได้ใช้ข้อมูลหรือเกิด การประสานงานระหว่างหน่วยงานดีขึ้น	4.13	.743	มาก
11.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ได้รับความร่วมมือในการ ปฏิบัติระหว่างหน่วยงาน	4.00	.535	มาก
12.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนา กาทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น	3.87	.834	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบฯ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
13.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.20	.676	มาก
14.	การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ สามารถนำมาปรับใช้ได้กับ ค่านิยม หรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน	4.07	.458	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีต่อการจัดกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D. = .301) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ข้อ 1 การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.47$) และข้อ 5 การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในงานประจำ ($\bar{X} = 4.47$) อันดับสอง คือ ข้อ 8 การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ($\bar{X} = 4.33$) และ อันดับสาม คือ ข้อ 4 การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ มีผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อ 9 การจัดกิจกรรมในครั้งนี้ มีส่วนส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงาน / การทำงานของท่านดีขึ้น ($\bar{X} = 4.27$) ตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ ได้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมากในทุกข้อ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินหลังกิจกรรม (AAR: After Action Review) และการนำมาปรับใช้

จากการประเมินสรุปผลแบบสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน โดยการประชุมร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ข้อสรุปเกี่ยวกับผลการศึกษาการประเมินหลังกิจกรรม (AAR: After Action Review) และการนำมาปรับใช้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

1. ท่านคาดหวังอะไรกับกิจกรรมที่ผ่านมา?
2. อะไรบ้างที่เกินความคาดหมาย เพราะเหตุใด?
3. อะไรบ้างที่ไม่บรรลุความคาดหมาย เพราะเหตุใด?
4. ถ้ามีกิจกรรมแบบนี้อีก จะมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง? และควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด?
5. ท่านจะนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมนี้ ไปทำประโยชน์อะไรต่อไป? (วิจารณ์

1. ท่านคาดหวังอะไรกับกิจกรรมที่ผ่านมา?

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ แล้วทำให้

ได้เพื่อนมากขึ้นและได้รับทราบประสบการณ์จากเพื่อน ๆ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการเขียนข่าว หลักการประชาสัมพันธ์จากที่มหาวิทยาลัย

ได้ความรู้ที่แปลกใหม่ รู้และเข้าใจวิธีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกัน

...ตั้งใจได้รับความรู้ ที่แรกคาดหวังอยากได้รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ กิจกรรมนี้เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

(วิจิตร บุญสูง, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ครั้งแรกคาดหวังว่าจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการเขียนข่าว หลักการประชาสัมพันธ์และอื่น ๆ แต่พอได้เข้าร่วมกิจกรรมจริง ๆ กลับได้เกินความคาดหวังเพราะสามารถนำกิจกรรมที่เข้าร่วมมาปรับใช้ได้กับงานที่รับผิดชอบ

(อรรธรณ การะเวก, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ตอนแรกต้องการความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์แต่พอเข้าร่วมกิจกรรมแล้วกลับไม่ได้อะไรเลย ไม่เกี่ยวอะไรกับการประชาสัมพันธ์เลย แต่พอเข้าร่วมกิจกรรมจนครบทุกกิจกรรมทำให้ทราบว่า หัวหน้าให้ประสบการณ์ว่า ทุกอย่างไม่เป็นไปอย่างที่เราคาดหวังแต่กลับได้เรื่องของการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ของตนเองมากกว่างานด้านการประชาสัมพันธ์

(อาทิตย์พงษ์ พันธุ์ฤกษ์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

2. อะไรบ้างที่เกินความคาดหมาย เพราะเหตุใด?

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐแล้ว

เกิดความเข้าใจว่าในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการคำนึงถึงอะไรบ้างถึงจะประสบความสำเร็จ

ได้รู้จักเพื่อนต่างหน่วยงานและเกิดเป็นเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดกำแพงเพชร

เกิดความรู้สึกมั่นใจและกล้าแสดงออก

...คาดหวังจะได้แนวทางในการพูด แนวทางในการนำเสนอแต่พอได้เข้าร่วมกลับพบว่านอกจากสิ่งที่คาดหวังแล้ว งานด้านการประชาสัมพันธ์จะต้องคำนึงถึงผู้ส่งสาร ผู้รับสาร การทำงานจะต้องมีเครือข่าย เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ แต่พอเข้าร่วมกิจกรรมแล้วเข้าใจว่าต้องรู้เขา รู้เรา

(ปฐมภรณ์ บุญผดุงชัย, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ไม่นึกว่า นักประชาสัมพันธ์ของจังหวัดกำแพงเพชรจะกล้าเถียงกับที่มหาวิทยาลัย โดยที่ผู้เข้าร่วมไม่รู้ตัว ผมดูออกว่าแต่ละท่านมีความสามารถ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ผมไม่เคยเห็นวิธีการแบบนี้ วิธีการที่วิทยากรให้เล่าประวัติตัวเอง บอกชื่อตัวเอง โดยไม่มีการแนะนำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการล้วนเกินความคาดหมาย นอกจากนี้ก็ไม่ถึงว่าที่วิทยากรจะดำเนินการได้ขนาดนี้ เพราะที่วิทยากรผมรู้จักและคาดหวังว่าที่เข้าร่วมอยากรู้ว่าคนรุ่นใหม่ทำอะไรใหม่ ๆ ได้บ้าง พอเข้าร่วมแล้วขอชื่นชมว่าที่วิทยากรเก่ง เก่งจริง ๆ

(มงคล มั่นเขตวิทย์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ไม่คิดว่าจะมีกิจกรรมที่จะให้เราไปนอน ปกติไม่เคยเจอ เกินความคาดหมาย คือ เราไม่นึกว่าจะได้เพื่อนเยอะขนาดนี้ ไม่คิดว่าวันสุดท้ายเกี่ยวกับเรื่อง ICT จะทำให้ได้คำตอบในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นเพราะเราไม่ได้คิดตั้งแต่แรกว่ามาอบรมด้านการประชาสัมพันธ์จะได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีฯ ด้วย

(อรวรรณ การะเวก, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

3. อะไรบ้างที่ไม่บรรลุความคาดหมาย เพราะเหตุใด ?

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ แล้ว

เสียชีวิตที่บางกิจกรรมไม่ได้เข้าร่วมดำเนินการเนื่องจากติดภารกิจงานราชการ
ไม่มีอะไรที่ไม่บรรลุตามความคาดหวัง แต่ละกิจกรรมล้วนเป็นกิจกรรมที่คาดหวังไม่ถึง

...ที่ไม่ได้เพราะอยู่ไม่ครบ ไม่เริ่มต้น แล้วอยากมาต่อยอดเหมือนผมเนี่ยที่วัน
อบรม ICT ไม่ได้มาเพราะติดธุระ ผมคาดหวังและเสียตายนมาก

(มงคล มั่นเขตวิทย์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ถ้าจะถามผมว่า เกินความคาดหวังมั๊ย ผมว่าทุกคนไม่สามารถไปจุดนั้นได้
เพราะผมคิดว่าทุกคนอยากได้ความรู้ด้านการประชาสัมพันธ์อยากใช้คำว่าคาดหวังไม่ถึง
มากกว่า คาดไม่ถึงว่าจะได้รับประสบการณ์แบบนี้ ผมเห็นบางคนร้องไห้ บางคนนั่งน้ำตา
ไหล ผมได้นั่งทบทวนกิจกรรมต่าง ๆ เห็นว่า คณะผู้จัดไม่ได้ต้องการให้เรามุ่งหวังมาก
เกินไป แต่กลับให้เราเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเอง ได้ตระหนักถึงตัวเอง เขาพูดเราขึ้นมาอีกครั้ง
มันทำให้เรารู้สึกดี มันเกินความคาดหวัง คาดไม่ถึงจริง ๆ บางที่เราเชื่อมั่นไปแล้วว่า
เมื่อก่อนเราเป็นอย่างไร มันคาดหวังไม่ถึงมากกว่า

(อาทิตย์พงษ์ พันธุ์ฤกษ์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

4. ถ้ามีกิจกรรมแบบนี้อีก จะมีข้อเสนอแนะอะไรบ้าง ? และควรมีการปรับปรุง
ในเรื่องใด ?

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้
ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของ
หน่วยงานภาครัฐ แล้ว

กิจกรรมนี้ควรจัดให้กลุ่มเยาวชน ผู้ปฏิบัติงานในทุกสำนักงานได้เข้าร่วมเพราะเป็น
กิจกรรมที่ดี

อยากให้มีโอกาสกิจกรรมลักษณะนี้อีก เพราะจะทำให้ได้ศักยภาพเพิ่มขึ้น

อยากให้เพิ่มเติมกระบวนการด้านการประชาสัมพันธ์และเพิ่มระยะเวลาการฝึกอบรม

...ถ้ามีกิจกรรมในลักษณะนี้อีกยินดีเข้าร่วมอีก จะมาอีกจะกี่วันก็มาถ้าไม่ติดภารกิจ เสียใจกับหลายคนที่ไม่ได้อยู่จนครบ เสียใจกับคนที่คิดผิดที่กลับบ้านก่อนเพราะวิทยากรไล่กลับบ้าน จริง ๆ แล้วในวันนี้ผมไม่ได้รับหนังสือเชิญแต่ผมต้องการเข้าร่วมเพราะเห็นว่าเป็นโครงการที่มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้จริงได้ประโยชน์จริง ๆ

(มงคล มั่นเขตวิทย์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...อยากให้มีโอกาส เพราะงานที่ทำอยู่จะอยู่กับตัวเลข ได้เห็นหัวข้ออบรมแล้วขอหัวหน้ามาอบรมเลยเพราะอยากเรียนรู้ วันแรกมีวิชาการแต่ตอนนี้จำไม่ได้แล้ว ตอนบ่ายเป็นกิจกรรมที่คาดไม่ถึงว่าจะมีสิ่งดี ๆ เกิดขึ้น เหมือนฝึกให้เรา มีความอดทน ให้เรารู้จักฟังจนกว่าเราจะเล่าเรื่องของเราให้เพื่อนฟัง ได้มีกัลยาณมิตรเพิ่มขึ้น ได้นั่งสมาธิ สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ เป็นสิ่งที่ดี ดีมาก ๆ

(สุพิศ เขยชัยภูมิ, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...อยากให้มีโอกาสแบบนี้อีก แต่อยากได้กระบวนการด้านการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้นอีก จากกิจกรรมที่ผ่านมาเน้นเชิงละลายพฤติกรรมเพราะคาดหวังว่าอยากได้กระบวนการด้านการประชาสัมพันธ์ สิ่งที่เกิดความคาดหวังที่ได้ทำเพราะที่สำนักชลประทานที่ 4 มีการจัดอบรมลูกจ้างประจำเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานลงพื้นที่ ก็ได้นำกิจกรรมเปิดชิงพื้นที่และบัวหุบหัวบานไปใช้ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ข้อคิดต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และทำให้เข้าใจว่าสิ่งที่เราได้รับมีประโยชน์จริง ๆ

(ชลิตา วงศ์ศา, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...อยากให้มีเป็นอย่างยิ่ง และอยากให้มีบ่อย ๆ และอยากให้ลงไปถึงเยาวชนเพราะกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ ถ้าสำนักงานทุกแห่งมีการนำมาปรับใช้จะสามารถประสานงานกันได้ดีขึ้น สมัยผมยังรับราชการอยู่ผมยังไม่เคยพบกิจกรรมลักษณะนี้เลย แต่ที่แห่งนี้ผมว่ามันสุดยอด สุดยอดมาก ๆ อยากให้มีอีก แต่สิ่งที่อยากให้ปรับปรุงผมว่าผมยังมองไม่เห็นเห็นแต่ผู้จะเข้าอบรมควรพิจารณาตัวเองมากกว่าในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า

(มงคล มั่นเขตวิทย์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...อยากเสนอแนะให้ทุกท่าน นำความรู้ต่าง ๆ ของหน่วยงานนำมาเผยแพร่ให้กับประชาชนและเยาวชน เพื่อพัฒนาจังหวัดกำแพงเพชรโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการ ต้องคอยประชุมแต่วิธีการนี้จะสามารถประหยัดเวลาและขั้นตอนได้มาก

(วิจิตร บุญสูง, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...อยากให้มีโอกาสเพราะหลายท่านเสียโอกาสไปแล้ว ผมว่ากิจกรรมนี้บางท่านเข้าร่วมยังไม่ครบทุกกิจกรรมจะมีบางส่วนเท่านั้นที่เข้าร่วมกิจกรรมจนครบ น่าจะมีการต่อยอดต่อไปเรื่อย ๆ เพื่อจะได้รู้จักกันมากยิ่งขึ้น

(อาทิตย์พงษ์ พันธุ์ฤกษ์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

5. ท่านจะนำความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมนี้ ไปทำประโยชน์อะไรต่อไป ?

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สำหรับบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ แล้ว

สามารถนำความรู้ไปฝึกอบรมยุวทูตมัคคุเทศก์น้อย ได้ผลเป็นอย่างดียังสามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการฝึกอบรมของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

...ผมได้มากที่สุดเรื่องของกระบวนการที่ได้เข้าร่วมเพราะ ได้มีโอกาสนำกิจกรรมที่ได้รับการฝึกอบรมไปจัดกิจกรรมกับยุวชนมัคคุเทศก์ ที่โรงแรมเพชรเมือวานนี้ ซึ่งเด็กรู้สึกสนุกและสามารถดำเนินกิจกรรมได้เป็นอย่างดี ความรู้ที่ได้สามารถนำมาปรับใช้ได้กระบวนการแบบนี้เหนือชั้นมากสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานด้านการประชาสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี ท่านจะมีอนาคตก้าวหน้า ผมมั่นใจว่าอย่างนั้นครับ

(มงคล มั่นเขตวิทย์, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)

...ปกติในแต่ละเดือนจะมีการส่งจดหมายเวียนให้คนหางานได้มาเข้าร่วมแต่พอได้เข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ทำให้ได้ช่องทางในการประชาสัมพันธ์ผ่าน SMS เพิ่มขึ้นและได้มีมติว่าจะใช้ช่องทางนี้ในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนมารับบริการซึ่งจะต้องรบกวนคุณกิตติอีกครั้งหนึ่งอย่างแน่นอน

(อรรธรณ การะเวก, การประชุมกลุ่ม, 1 สิงหาคม 2554)