



การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

The Development of an Electronic Training Model for Government Financial
and Fiscal Personnel

ธนพร โฉมศรี¹ และวุฒิพล สกลเกียรติ²

Tanaporn Chomsri¹ and Wuthipon Sakonkiat²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโทชั้นปีที่ ๓ สาขาการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: tana.chomsri@gmail.com

² อาจารย์ คณะพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail: woodyhrd@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้และความต้องการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ 2) สร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ และ 3) ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกรมบัญชีกลาง เลือกแบบเจาะจง จำนวน 19 คน และบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 322 คน ทดลองฝึกอบรมจริงกับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐที่บรรจุเข้ารับราชการระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 และสมัครใจ จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อสืบค้นข้อมูลของบุคลากร 2) การมีสัญญาณเครือข่ายไร้สายให้บริการของหน่วยงาน 3) การให้คำปรึกษาระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) การเชื่อมโยงข้อมูลไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม 5) การสื่อสารระหว่างวิทยากรกับผู้อบรม และ 6) การดาวน์โหลดข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม ความต้องการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก หลักสูตรภาพรวมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐมีความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดและรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ผลการทดลองพบว่า หลังการใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ผู้อบรมมีความรู้ด้านการเงินการคลังภาครัฐสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งภายหลังการฝึกอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ความรู้ของผู้อบรมยังคงทนอยู่และมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้อบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระดับมาก

คำสำคัญ : การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อิเทรนนิง การเงินการคลัง

Abstract

The Purposes of the research described in this dissertation was to development of an electronic training model for Government finance and fiscal Personnel. They were: (1) the conditions of use and the demand for electronic training for government financial and fiscal personnel; (2) the construction of an electronic training model for these personnel satisfying quality requirements and which meets the set standard of 80/80; and (3) evaluation of electronic training model. Using the purposive sampling method, the researcher selected a research population consisting of 19 executives of the Comptroller General's Department. Moreover, using the multi-stage sampling method, the researcher selected 322 additional government financial and fiscal personnel as members of the research population. The model was tested on a group of 30 government financial and fiscal personnel appointed as civil servants in the period between February 1, 2014 and February 29, 2016 who were willing to participate in the program. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of percentage, mean and standard deviation. A t test technique was also employed by the researcher. Findings are as follow: The conditions for undergoing electronic training that were behavioral obstacles to learning were using computers for data retrieval; wireless networks used by service work units; counseling colleagues; making data collections for the sake of obtaining additional knowledge; communication between speakers and participants; and downloading data for additional study. Needs for electronic training in the aspects of design, development, application, and evaluation were found to be at a high level. The overall curriculum for government financial and fiscal management showed that electronic training was necessary at the highest level. The electronic training model constructed by the researcher satisfied quality requirement and met the efficiency standard of 80/80. In evaluating the model constructed by the researcher, it was found that participants evinced government financial and fiscal knowledge at a higher level upon the completion of training than prior to its commencement as shown by the model surpassing the set standard of 70 percent at the statistically significant level of .01. Twelve weeks after the completion of training, participants still retained the knowledge they had amassed and also exhibited a higher level of work performance capability at the statistically significant level of .01. In addition, it was found that participants evinced satisfaction with the electronic training model at a high level.

Keywords : e – Training, Electronic Training, Finance, Fiscal



1. บทนำ

การบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นนโยบายการเงินการคลังที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ประชาชนอยู่ดีมีสุข ตามแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล การบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยให้ยั่งยืนภายใต้กรอบกติกาหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่กำหนด โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยมีกรมบัญชีกลางในฐานะหน่วยงานกลางทำหน้าที่กำกับดูแล

การขับเคลื่อนนโยบายการบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนและบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นกลไกสำคัญ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพถือเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ปัจจุบันพบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม ยังคงเป็นวิธีการที่ได้รับความนิยม โดยจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามความจำเป็นเร่งด่วน จำนวนวันในการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรจะแตกต่างกันไปตามเนื้อหาวิชา ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจะมีจำนวนมากขึ้นอยู่กับจำนวนวันตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะนำเทคโนโลยีการเรียนการสอนมาประยุกต์ใช้ในการจัดฝึกอบรมเพื่อทดแทนการฝึกอบรมในห้องอบรม (Classroom)

ปีงบประมาณ 2558 กรมบัญชีกลางนำร่องให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมผ่านบทเรียนบนระบบอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งพบว่าบทเรียนดังกล่าวเน้นการสื่อสารทางเดียว ขาดกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากรกับผู้อบรมหรือผู้อบรมกับผู้อบรม รวมถึงขาดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในบทเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดความรู้ที่เหมาะสม ซึ่งการฝึกอบรมจะดำเนินไปด้วยผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเนื้อหา รูปแบบหรือวิธี

การเรียนรู้ รวมถึงเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม [1] การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่จะต้องสร้างขึ้นโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้มีโอกาสเรียนรู้และสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง รวมถึงการนำวิธีการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed learning) มาเป็นตัวแบบในการออกแบบและพัฒนา จึงกล่าวได้ว่าการเรียนรู้แบบนำตนเอง เป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัย ความต้องการเรียนรู้ การวางแผนเป้าหมาย และแผนการเรียนรู้ที่มีระบบ การแสวงหาแหล่งทรัพยากร เลือกและนำมาประยุกต์เป็นกลวิธีในการเรียนรู้และการประเมินผลการเรียน โดยจะได้รับหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นก็ตาม [2] สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทฤษฎี Constructionism ที่เชื่อว่า การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้หรือใช้สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ความรู้ที่ได้รับจะอยู่คงทนยาวนานกว่า

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการใช้และความต้องการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2.3 เพื่อประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

3. สมมติฐานของการวิจัย

3.1 ผู้อบรมโดยรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐมีความรู้หลังการฝึกอบรมสิ้นสุด (Posttest) สูงกว่าก่อน

การฝึกอบรม

3.2 ผู้อบรมโดยรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ มีความรู้หลังการฝึกอบรมสิ้นสุด (Posttest) อย่างน้อยเท่ากับ 70 เปอร์เซนต์

3.3 รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จะทำให้ความรู้ของผู้อบรมมีความคงทน นั่นคือ ความรู้หลังการฝึกอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ จะต้องไม่น้อยกว่าหลังการฝึกอบรมสิ้นสุด (Posttest)

3.4 ผู้อบรมโดยรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ มีความสามารถในการปฏิบัติงานหลังฝึกอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์สูงกว่าก่อนฝึกอบรม

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ขอบเขตการวิจัย

4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกรมบัญชีกลาง โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 19 คน

2) การสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ บุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 322 คน

3) กลุ่มทดลองฝึกอบรมบนรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ บุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐที่บรรจุเข้ารับราชการระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2557 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2559 (บรรจุใหม่) ที่สมัครใจ จำนวน 30 คน

4.1.2 แนวคิดทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ การเรียนรู้และรูปแบบการเรียนรู้ การสร้างความรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบนำตนเอง ระบบการเรียนการสอน การฝึกอบรมบนเว็บ และการพัฒนาบทเรียนบนเว็บ

4.1.3 เนื้อหาหลักสูตรที่นำมาทดลองกับรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ หลักสูตรภาพรวมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ

4.1.4 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

4.2 ขั้นตอนการวิจัย

4.2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการใช้และความต้องการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเป็นแบบมีโครงสร้าง หาประสิทธิภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence-IOC) ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมบัญชีกลางด้วยตนเอง สถิติที่ใช้ ได้แก่ Percentage สำหรับแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) หาประสิทธิภาพโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence-IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง .60-1.00 และนำไปทดลองใช้กับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach มีค่าเท่ากับ .973 จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และแปลผลสถิติที่ใช้ ได้แก่ Percentage, Mean และ Standard Deviation

4.2.2 ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 โดยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นกระบวนการออกแบบและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ADD-TIE Instructional Design and



บทควาณวิจัย

การพัฒนาแบบแผนการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ

Development e-Training Process) หรือที่เรียกว่า ADD-TIE IDD. e-Training Process และจัดทำร่างหลักสูตรฝึกอบรมส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา ภาษา ความเหมาะสม จากนั้นทำการออกแบบโครงสร้างของรูปแบบ กิจกรรมการฝึกอบรมบนรูปแบบ และบทดำเนินเรื่อง (Story Board) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำมาสร้างรูปแบบด้วยโปรแกรม มูเดิล (Moodle) เมื่อสร้างเรียบร้อยแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ความเหมาะสมด้านเนื้อหาและด้านเว็บไซต์ของรูปแบบ หลังจากนั้นทำการทดสอบประสิทธิภาพ กำหนดเกณฑ์ ประสิทธิภาพ $E1/E2 = 80/80$ โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและไม่เคยอบรมผ่านรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้าง จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 จำนวน 3 คน (1:1:1) ครั้งที่ 2 จำนวน 9 คน (3:3:3) และครั้งที่ 3 จำนวน 30 คน (10:10:10)

4.2.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลัง ภาครัฐ ผู้วิจัยนำรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ไปใช้ ฝึกอบรมกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งยินดีและเต็มใจสมัคร เข้าฝึกอบรม จำนวน 30 คน ใช้แผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังทดลองสิ้นสุด (The One Group Pre-Test, Post-Test Design) และวัดความคงทนของความรู้หลังการ ทดลองสิ้นสุดไปแล้ว 12 สัปดาห์ ประเมินความสามารถ ในการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ก่อนและหลังการฝึกอบรมสิ้นสุดไปแล้ว 12 สัปดาห์ ประเมิน ความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบทันทีที่ฝึกอบรมสิ้นสุด ในการ ดำเนินการผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการทดลองใช้รูปแบบ ตั้งแต่ การทดสอบก่อนการฝึกอบรมและทดสอบความรู้หลังการ ฝึกอบรมสิ้นสุด ระหว่างวันที่ 25 เมษายน 2559 ถึงวันที่ 11 พฤษภาคม 2559 รวมระยะเวลาการอบรมบนรูปแบบ จำนวน 17 วัน เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ รูปแบบ การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แบบทดสอบก่อน และหลังการฝึกอบรม แบบประเมินความสามารถในการ

ปฏิบัติงานก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบประเมินความ พึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ซึ่งผ่านการหาคุณภาพและประสิทธิภาพ ในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ (ทดลองใช้) สถิติที่ใช้ได้แก่ Paired-Sample t Test, One Sample T Test, Mean และ Standard Deviation

5. ผลการวิจัย

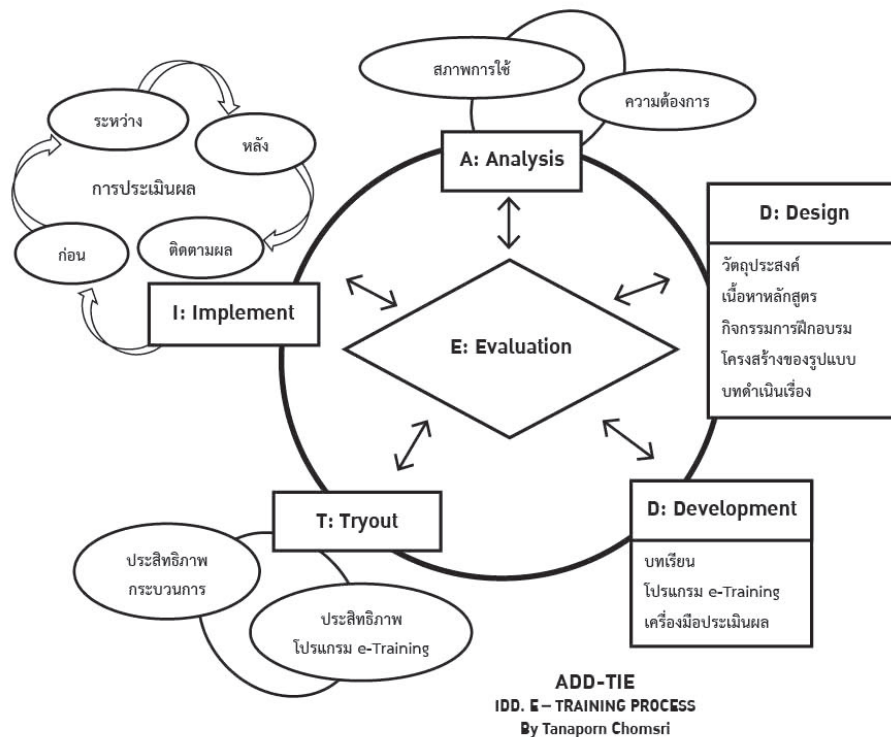
5.1 ผลการศึกษาศาภาพการใช้และความต้องการฝึกอบรม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า (1) ผู้บริหารระดับสูงของ กรมบัญชีกลางเห็นว่า พฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์สืบค้น ข้อมูลของบุคลากร การมีสัญญาณ Wireless ให้บริการ ของหน่วยงาน การให้คำปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน การเชื่อมโยงข้อมูล (link) ไปศึกษาความรู้เพิ่มเติมภายนอก บทเรียน การสื่อสารระหว่างวิทยากรกับผู้อบรมบนบทเรียน และการดาวน์โหลดข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม มีสภาพการใช้ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ในการฝึกอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (2) ภาพรวมของความต้องการฝึกอบรมผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก (3) หลักสูตรภาพรวม การบริหารการเงินการคลังภาครัฐมีความจำเป็นในการจัด ฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระดับมากที่สุด (4) องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย 4 วิชา ได้แก่ วิชา การคลังและการบริหารการเงินการคลัง วิชากฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารการเงินการคลัง วิชาการบริหาร การเงินการคลังในบทบาทกรมบัญชีกลางและวิชาการ บริหารเงินคงคลัง

5.2 ผลการสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็ก-ทรอนิกส์สำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐที่มี คุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 พบว่า รูปแบบ การฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สร้างด้วยโปรแกรม มูเดิลและสร้างตามกระบวนการออกแบบและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ADD-TIE Instructional Design and Development e-Training Process) หรือ ADD-TIE IDD. e-Training Process ที่

ผู้วิจัยสังเคราะห์ ดังภาพที่ 1 มีความเหมาะสมมากที่สุดและ ผลการทดสอบประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด $E1/E2 = 80/80$

5.3 ผลการประเมินรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า (1) ผู้อบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนฝึกอบรม (2) ความรู้สูงกว่าเกณฑ์ 70 เปอร์เซนต์อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 (3) หลังการฝึกอบรมผ่านไป 12 สัปดาห์ ความรู้ที่ผู้อบรมได้รับมีความคงทนอยู่ (4) มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (5) ผู้อบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระดับมากดังตารางที่ 1



ภาพที่ 1 ADD-TIE IDD. e - Training Process

ตารางที่ 1 การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ e-Training ของผู้อบรม

รายการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน	4.10	.782	มาก
2. ด้านเครื่องมือในการจัดกิจกรรมฝึกอบรม	3.97	.791	มาก
3. ด้านการออกแบบหน้าจอ	4.11	.785	มาก
4. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.08	.798	มาก
รวมทุกด้าน	4.07	.789	มาก



6. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

6.1 สภาพการใช้ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ในการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ พฤติกรรมการใช้คอมพิวเตอร์สับสนขั้นตอนของบุคลากร การมีสัญญาณ Wireless ให้บริการของหน่วยงาน การให้คำปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงาน การเชื่อมโยงข้อมูล (link) ไปศึกษาความรู้เพิ่มเติมภายนอกบทเรียน การสื่อสารระหว่างวิทยากรกับผู้อบรมบนบทเรียนและการดาวน์โหลดข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติม

6.2 ความต้องการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อยู่ในระดับมาก หลักสูตรภาพรวมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐมีความจำเป็นในการจัดฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุดรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีความเหมาะสมมากที่สุดและมีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ผู้อบรมมีความรู้หลังการฝึกอบรมสิ้นสุดสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม โดยสูงกว่าเกณฑ์ 70 เปอร์เซนต์ และหลังการฝึกอบรมผ่านไปแล้ว 12 สัปดาห์ ความรู้ยังมีความคงทนอยู่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าก่อนการฝึกอบรมและมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในระดับมาก

จากผลการวิจัย เป็นเพราะว่ารูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ผู้วิจัยสร้าง ได้สร้างขึ้นตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้อบรมหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคและทรัพยากรที่มีอยู่ว่ามีเพียงพอต่อการสนับสนุนให้ผู้อบรมเกิดการเรียนรู้หรือไม่ [3] ซึ่ง ADD-TIE IDD. e – Training Process ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญตามแนวคิดทฤษฎี มีการออกแบบและจัดลำดับโครงสร้างเนื้อหาวิชาและเทคนิคการนำเสนอที่เหมาะสม น่าสนใจ การออกแบบเว็บไซต์ที่มีสีสันสวยงาม รูปแบบ ขนาดของตัวอักษร ตลอดจนเสียงบรรยายของวิทยากรที่เหมาะสม การเชื่อมโยงข้อมูลการสืบค้นข้อมูลและการใช้งานในเมนูต่างๆ ที่ง่ายต่อการ

ใช้งาน การนำสื่อหลายมิติมานำเสนอเนื้อหาวิชาจะทำให้ผู้อบรมมีปฏิสัมพันธ์ (Interactivity) กันทั้งในเนื้อหาบทเรียน วิทยากรหรือระหว่างผู้อบรมด้วยกัน [4] อาจกล่าวได้ว่าการตอบสนองของผู้ใช้รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ถือเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพราะการปฏิสัมพันธ์เป็นการสนับสนุนให้มีการโต้ตอบระหว่างผู้อบรมกับบทเรียนในกระบวนการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ ซึ่งในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้บนรูปแบบที่เน้นการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยากรกับผู้อบรม หรือผู้อบรมกับผู้อบรม ซึ่งถือเป็นการสื่อสารสองทาง (Two - Way Communication) อันจะช่วยให้ผู้อบรมและวิทยากรได้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างกันด้วยกิจกรรมที่สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันบนรูปแบบ รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้อบรมได้ทบทวนความรู้อยู่ตลอดเวลาตามตารางฝึกอบรมที่กำหนดไว้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Anytime) นอกจากนี้ การมีช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้อบรมสามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และเกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - Directed Learning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ รูปแบบการฝึกอบรมที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จะทำให้ผู้อบรมมีความพึงพอใจ จึงเรียนรู้อย่างเข้าใจ ทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้น และผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ถึงแม้เวลาจะผ่านไป ความรู้ที่ได้รับจะยังคงทนอยู่ ส่งผลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดสมาลี [5] ที่กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือกระบวนการถ่ายทอด เช่น การอ่าน การฟัง การพูดคุย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสศรี [6] ที่พบว่า การพัฒนาแบบการฝึกอบรมผ่านเว็บโดยใช้กระบวนการฝึกอบรมผ่านเว็บแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการฝึกอบรมและผู้อบรมมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ



การฝึกอบรมผ่านเว็บโดยรวมในระดับมาก รณกร [7] ที่พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะหลังการทดลองใช้สื่อระบบออนไลน์ สิ้นสุดสูงกว่าก่อนการทดลองและเมื่อหลังการทดลองใช้ ไปแล้ว 12 สัปดาห์ ไม่มีความแตกต่างจากหลังการทดลองใช้ สิ้นสุด และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสื่อระบบออนไลน์ ในระดับมาก และ Womble [8] ที่พบว่า ผู้เรียนมีความ พึงพอใจในสื่ออิเล็กทรอนิกส์และรู้ความสามารถและ การรับรู้ที่จะนำความรู้ไปใช้มีความสัมพันธ์ในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบการฝึกอบรมผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ไปใช้ (1) รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์นี้ เหมาะสำหรับการนำไปใช้ฝึกอบรมบุคลากร ด้านการเงินการคลังภาครัฐในสังกัดหน่วยงานภาครัฐหรือ องค์การของรัฐที่จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเงินการคลัง ภาครัฐในระดับพื้นฐาน (2) รูปแบบการฝึกอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์เป็น Self-Directed Learning การใช้งาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้อบรมควรมีวินัย ในตนเองในการบริหารจัดการเวลาการเข้าฝึกอบรม มีความ ขยันอดทนและพากเพียรที่จะเข้าฝึกอบรมและทำกิจกรรม การเรียนรู้ที่ออกแบบไว้จนจบกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ผ่านรูปแบบการฝึกอบรม ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป (1) ควรศึกษา วิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายไร้สาย ส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ (m-Training) (2) ควรศึกษาวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการ ฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แบบผสมผสานสำหรับ บุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ (Blended Training)

เอกสารอ้างอิง

- [1] ชูชัย สมิทธิไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 8. จำนวน 2,000 เล่ม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] Knowles, M. S., (1975). Self – Directed Learning : A Guide for learners and teachers. Parsippany : Globe Fearon.
- [3] Gagne, R. M. & Briggs, L. J. (1988). Principle of Instructional Design. New York: Holt
- [4] Khan, B. H. (1997). Web based instruction. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology.
- [5] สุมาลี สังข์ศรี. (2556). การเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับ ประเทศไทย พิมพ์ครั้งที่ 2 นนทบุรี: สุโขทัยธรรมาธิราช.
- [6] จรัสศรี รัตตะมาน. (2551). การพัฒนาแบบแผนการฝึกอบรม ผ่านเว็บ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- [7] รณกร จันทร์ลอย. (2557). การพัฒนาสื่อระบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักพนักงานธนาคารออมสิน. ดุษฎี นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [8] Womble, J.C. (2008). [Online]. E-learning: The relationship among learner satisfaction, self-efficacy, and usefulness. [Cited August 16, 2014]. from http://jaabc.com/brcv10n1_preview.html