

การฝึกอบรมออนไลน์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่สัมพันธ์ต่อการประเมินระดับความพึงพอใจ
และการเรียนรู้ ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

ONLINE TRAINING IN THE COVID-19 PANDEMIC RELATING TO
SATISFACTION AND LEARNING LEVELS OF PERSONNEL IN THE
OFFICE OF ATTORNEY GENERAL

ภาธร ศรีอนันต์ไพบูลย์¹

รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริภัสสร วังศ์ทองดี²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อความพึงพอใจ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อการเรียนรู้ 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์และ 4) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับการเรียนรู้ที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้หลักการประเมินการเรียนรู้ของ Donald L. KirkPatrick (1959) การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ใช้สถิติ โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation t-Test และ F-Test ในการทดสอบ Pearson's สมมติฐาน มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ ด้านการเข้าถึง ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อการประเมินระดับความพึงพอใจและการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานภาพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษารายบุคคลหลัก

สมรส อายุงาน และระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการประเมินระดับความพึงพอใจและการเรียนรู้ การศึกษานี้สามารถนำไปวางแผนเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ให้กับองค์กรได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมอันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการระบาดของโรคหรือสถานการณ์อื่นได้

คำสำคัญ: รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์, ความพึงพอใจ, การเรียนรู้

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การประเมินผลการศึกษาส่วนใหญ่มักจะมุ่งเน้นไปที่ผู้สอนและกระบวนการสอนเป็นหลักโดยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนที่ทันสมัย สื่อการสอนที่เข้าใจได้ง่ายมีการสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยที่อาจจะมองข้ามปัจจัยอื่นของผู้เรียน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ การขาดแรงจูงใจ หรือความสามารถ ที่จะได้รับประโยชน์จากโปรแกรมการสอนได้ (Gunderman & Chan, 2015) โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานจะมีตัวชี้วัดที่สำคัญสามองค์ประกอบได้แก่ การประเมินผลส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (individual) การประเมินของแผนก (group) และการประเมินผลของหน่วยงาน (organization) เอง (Aasheim et al., 2009) ดังนั้น บทบาทของโครงการฝึกอบรมจึงไม่ได้จัดทำขึ้นเพียงเพื่อมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องสามารถสร้างคุณลักษณะความเฉพาะพิเศษ ของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน (citizenship) ได้อีกด้วย (Agarwal et al., 2014)

การศึกษานี้ใช้หลักการประเมินการเรียนรู้ของ Donald L. KirkPatrick (1959) ซึ่งประกอบด้วยสี่ระดับของผลลัพธ์จากหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ ขั้นปฏิกิริยาตอบสนอง (reaction) ขั้นการเรียนรู้ (learning) ขั้นพฤติกรรม (behavior) และขั้นผลลัพธ์ (result) ตามลำดับ และต่อมา ก็ได้มีการพัฒนาโมเดลการประเมินใหม่เรียกว่า “New World KirkPatrick Model” ขึ้นมา (KirkPatrick D.L. & KirkPatrick J.D., 2016) โดยได้อธิบายความหมายและขยายความวิธีการของการประเมินผลให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น โดยที่ขั้นที่หนึ่งมีตัวชี้วัดคือ ความพึงพอใจ(satisfaction) ความผูกพัน(engagement) และความสัมพันธ์ (relevance) ของผู้ที่เข้ารับการอบรม ขั้นตอนที่สองตัวชี้วัดคือ ความรู้(knowledge) ทักษะ (skills) ทศนคติ (attitudes) ความมั่นใจ (confident) และความรับผิดชอบ(commitment) ขั้นตอนที่สามมีตัวชี้วัดคือความสามารถในการนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้(application) และการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรม (change) และขั้นตอนที่สี่ตัวชี้วัดคือ ความสำเร็จโดยรวม (achievement) จากขั้นตอนที่หนึ่ง ที่สังเกตได้จากการพัฒนาการอย่าง

ต่อเนื่องของผู้เข้ารับการอบรม (progress) ซึ่งแนวความคิดนี้ มีความเหมาะสมมากในการประเมินผล การเรียนรู้จากหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด

โดยการศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกใช้ขั้นตอนจำนวนสองขั้นตอนจากทั้งหมดสี่ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการตอบสนองและขั้นตอนการเรียนรู้เท่านั้น เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษา เพียงระยะเวลา 6 เดือน จึงไม่สามารถประเมินผลลัพธ์ของการฝึกอบรมได้ครอบคลุมทุกขั้นตอน

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด – 19) ประเทศไทยได้ออกมาตรการล็อกดาวน์ เพื่อควบคุมการระบาดของโรค หน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด จึงจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายอัยการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ทางด้านสาธารณสุข (กรมอนามัย, 2563) ในการระบาดระลอกที่สามในประเทศไทยตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2564 (กรมควบคุมโรค, 2564) หน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุดมีความจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรม ข้าราชการฝ่ายอัยการตามความในระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่าย อัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 และเพื่อให้การเรียนการสอนสามารถดำเนินไปได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเทคโนโลยีการเรียนผ่านระบบออนไลน์เข้ามาใช้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการ ถ่ายทอดความรู้ และให้เป็นไปตามมาตรการทางสังคมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค (สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, 2564) การฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งมีความแตกต่างจาก การฝึกอบรมในรูปแบบโดยทั่วไป ซึ่งหลักสูตรที่ฝึกอบรมมีความจำเป็นต้องมีการอบรมตามความใน ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงาน อัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 เพื่อสร้างเสริมให้เกิดทักษะและความชำนาญที่จำเป็นก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และเพื่อเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่องให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลลัพธ์ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ที่จะต้องเข้ารับ การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ของข้าราชการฝ่ายอัยการที่สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพัทธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อความพึงพอใจของบุคลากรใน สำนักงานอัยการสูงสุดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความพึงพอใจที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับการเรียนรู้ที่มีต่อการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
2. ทราบความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
3. ทราบอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการ สูงสุด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
4. ทราบอิทธิพลปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ในการฝึกอบรมออนไลน์ของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติ อุดมกุล (2558) ได้ศึกษาการประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล การฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการฝึกสอนตามรูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L. KirkPatrik) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผลการประเมินการจัดการฝึกสอน นักศึกษาวิชาทหาร กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกย่อยกองพัน

ทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง มีแนวโน้มไป ในทางที่ดีและพบว่า นักศึกษาวิชาทหารที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงเวลาที่เข้ารับการฝึก การเดินทางมาฝึกศึกษาอาชีพ ที่คาดหวังในอนาคต สถานภาพการสมรสของบิดามารดา รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการประเมินปฏิกิริยา การประเมินการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรม การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเกรดเฉลี่ยปีการศึกษาที่ผ่านมาที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรที่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิชัย สุปัญญา (2551) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมหลักสูตรผู้กำกับการของข้าราชการตำรวจ พบว่า ด้านผลการฝึกอบรมในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการจัดวิชาในหมวดวิชาทั่วไปเหมาะสมแล้ว เนื้อหาหลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จำนวนผู้เข้าอบรมและเกณฑ์เลือก ระเบียบวินัย กิจกรรมในระหว่างการฝึกอบรมการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมมาก กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะได้มากขึ้น มีทัศนคติในการทำงานดีขึ้น แต่มีโอกาสดำเนินงานเท่าเดิม และเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดการวิชาและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวแตกต่างกัน

จุฑารัตน์ ทนฺนไชย (2552) ได้ศึกษาถึงการประยุกต์ใช้แบบจำลองของเคริกแพตทริกในการประเมินและติดตามผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด พบว่า แบบจำลองของเคริกแพตทริกสามารถประยุกต์ใช้ได้กับโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมให้ความรู้ได้ แต่อย่างไรก็ตามควรมีการประเมินผลโครงการในช่วงแรกทั้งขั้นบริบทและปัจจัยนำเข้า และควรมีการเก็บข้อมูลระหว่างที่ผู้เข้าร่วมโครงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม

สภาพร ศรีธรรมโรจน์ (2543) ได้ศึกษาการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของผู้จัดการกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา การนำความรู้จากหลักสูตรฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการฝึกอบรมของกลุ่มบริษัทไทยโตชิบา พบว่า ผู้จัดการประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรในภาพรวมในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การเตรียม

ความพร้อมในเรื่องบริการ การประสานงาน และการแก้ไขปัญหาระหว่างการฝึกอบรม การฝึกฝนภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม และด้านความรู้และความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บัญชา สํารวยรัตน์ (2540) ได้ศึกษาถึงการพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี โดยการวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการตามมติของคณะรัฐมนตรี และ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการดำเนินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ผู้วิจัยพัฒนาเกณฑ์ตามรูปแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมของโดแนล แอล เลิร์ค แพทริก แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิกิริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านผลที่มีต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ใช้สถิติ ใช้สถิติ Pearson's Correlation, t-Test และ F-Test ในการทดสอบสมมุติฐาน มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน จากผู้ที่เข้ารับการอบรมตามความในระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ในรูปออนไลน์ ตามหลักสูตรที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทยระหว่างเดือน กรกฎาคม -ธันวาคม พ.ศ. 2564

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทางผู้วิจัยได้นำมา เพื่อศึกษาลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ดังนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.0 (ค่าเฉลี่ย 35.93 SD= 7.92) ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 58.0 มีการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.5 แบบสอบถามมีค่า Cronbach's α มีค่ามากกว่า.80 ดังนั้น แบบสอบถามในการวิจัยนี้ มีความน่าเชื่อถือ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ที่มีต่อความพึงพอใจ พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันกำหนดที่ใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อความพึงพอใจ

ตัวแปร	ด้านการเข้าถึง	ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม	ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก	ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน	ความพึงพอใจ
ด้านการเข้าถึง	1				
ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม	.737**	1			
ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก	.762**	.890**	1		
ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน	.728**	.829**	.826**	1	
ความพึงพอใจ	.717**	.762	.728**	.717**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ที่มีต่อการเรียนรู้ใช้สถิติ Pearson Correlation พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันกำหนดที่ใช้ในการพิจารณาความสัมพันธ์ของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ต่อการเรียนรู้

ตัวแปร	ด้านการเข้าถึง	ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม	ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก	ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน	การเรียนรู้
ด้านการเข้าถึง	1				
ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม	.852**	1			
ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก	.837**	.890**	1		
ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน	.728**	.829**	.826**	1	
การเรียนรู้	.709**	.718	.719**	.667**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน และระดับการศึกษา โดยผลการศึกษาในครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการประเมินระดับความพึงพอใจและการเรียนรู้

สรุปผลงานวิจัย

มิติของรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ คือ ด้านการเข้าถึง ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม ด้านการออกแบบหน้าจอกราฟิก ด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการประเมินระดับความพึงพอใจและการเรียนรู้ของบุคลากรในสำนักงานอัยการการสูงสุด โดยที่รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้านการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความพึงพอใจ ($r = .762$) และด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r = .717$) และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับการเรียนรู้พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้านการออกแบบหน้าจอ

กราฟิกมีความสัมพันธ์มากที่สุดต่อความพึงพอใจ ($r = .719$) และด้านการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r = .677$)

โดยเมื่อพิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ทั้ง 4 ด้าน พบว่า บุคลากร มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุดมีระดับของ คุณภาพการฝึกอบรมที่สูงและส่งเสริมให้เกิดความรู้ ซึ่งจะทำให้บุคลากรผ่านการประเมินผลทั้งทางด้านการ ประเมินขั้นปฏิบัติการและขั้นประเมินการเรียนรู้ (Aryadoust, 2017) โดยสนับสนุนการศึกษาที่ว่าหาก องค์กรมีการฝึกอบรมพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาให้องค์กรมี ความก้าวหน้าได้ ผ่านการสร้างให้บุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถในงานของตน (Arthur et al., 2003; Kunche et al., 2011)

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ในการศึกษาคครั้งนี้ สามารถอธิบายถึง ความสามารถของรูปแบบการฝึกอบรมที่แตกต่างไปจากรูปแบบการอบรมในสถานการณ์ปกติ ที่ยังคงสามารถให้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่องค์กรที่มีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรม เนื่องจากข้อจำกัดของการระบาดของโรคโควิด 19 โดยการประเมินผ่านความพึงพอใจ และการเรียนรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรม (Heald et al., 2021)

อีกทั้งยังพบว่าความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์แบบทำไปพร้อมกัน (synchronous online) หรือการฝึกอบรมผ่านเว็บ (webinars) มีประสิทธิภาพสูงกว่าการอบรมแบบ ไม่พร้อมกัน (asynchronous online) แต่ก็ยังคงมีประสิทธิภาบน้อยกว่าการอบรมแบบพบปะกัน (face-to-face) (Ebner & Gegenfurtner, 2019) และยังพบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจต่อการเรียนรู้ ในทั้งสามรูปแบบการฝึกอบรมอีกด้วย

ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำการรักษามาตรฐานการฝึกอบรมของตนให้อยู่ในระดับที่ดีอยู่เสมอและ พยายามยกระดับให้ดีกว่าเดิมตลอดเวลา และเมื่อสถานการณ์การระบาดอยู่ในสภาวะปกติ ควรจัด การฝึกอบรมแบบพบปะกันต่อไป อีกทั้งองค์กรควรจะต้องจัดการให้มีปริมาณของหลักสูตรที่มีความเหมาะสม กับขนาดขององค์กรและทำการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องจะส่งผลให้ประสิทธิภาพ ขององค์กร เพิ่มขึ้นได้ (van Eerde et al., 2008)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการจัดการองค์กร

1. องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ในการศึกษาครั้งนี้ไปเพื่อพัฒนาแนวทางในการวางแผนรูปแบบการฝึกอบรมในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือ บรรจุเข้าไปในแผนการบริหารจัดการองค์กรในสถานะฉุกเฉินหากการระบาดยังคงดำเนินต่อไปหรือมีการระบาดครั้งใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนสามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ในหลักสูตรการฝึกอบรมในสภาวะการฝึกได้เช่นกัน ในกรณีที่มีความต้องการลดต้นทุนในการเดินทางไปร่วมการฝึกอบรมของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานโดยเฉพาะภาคเอกชนสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำกำไรขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นที่ควรศึกษาในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้การประเมินผลการอบรมตามแนวทางของ Donald L. KirkPatrick Model เพียง 2 ขั้นตอนเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาในอนาคตควรที่จะวางแผนให้มีการเพิ่มเติมขั้นตอน การประเมินพฤติกรรมและการประเมินผลขององค์กรด้วย

2. ในการศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากหลักสูตรอบรมที่มีความหลากหลาย จึงควรมีการจำแนกความเหมาะสมของหลักสูตรที่จะนำมาจัดการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ให้มีความใกล้เคียงกันทั้งในด้านเนื้อหาและให้มีความสอดคล้องกับรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้วย โดยผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยผ่านรูปแบบออนไลน์ ได้แก่ ข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ ข้าราชการธุรการระดับกลาง ข้าราชการธุรการระดับสูง เจ้าพนักงานคดี ฯ และอัยการจังหวัด โดยหากจำแนกโดยเกณฑ์หลักสูตรสำหรับพนักงานใหม่ ได้แก่ ข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ ในขณะที่หลักสูตรสำหรับพนักงานประจำ ได้แก่ ข้าราชการธุรการระดับกลาง ข้าราชการธุรการระดับสูง เจ้าพนักงานคดี ฯ และอัยการจังหวัด แต่หากแบ่งโดยเนื้อหาและรูปแบบที่จำเป็นจะต้องมีการฝึกปฏิบัติจริง พบว่า หลักสูตรเจ้าพนักงานคดี ฯ และ อัยการจังหวัดเป็นหลักสูตรเนื้อหาที่จำเป็นจะต้องมีการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ในขณะที่ หลักสูตรข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ ข้าราชการธุรการระดับกลาง และ ข้าราชการธุรการระดับสูง สามารถอาศัยการบรรยายประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมในสถานที่จริง ดังนั้น

แต่ละหน่วยงานจึงต้องทำการพิจารณาเนื้อหาและความเหมาะสมของหลักสูตรของตนถึงความเหมาะสมในการนำมาจัดในรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ ซึ่งควรจะเน้นที่หลักสูตรที่มีการเนื้อหาภาคบรรยายเป็นหลัก โดยที่มีสัดส่วนของการฝึกปฏิบัติงานในสถานที่จริงน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้

บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2564). รายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. ศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน. ฉบับที่ 545. วันที่ 1 กรกฎาคม 2564. ออนไลน์: เข้าถึงได้ที่ :
<https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/situation/situation-no545-010764.pdf>.
- กรมอนามัย. (2563). แนวปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ประเทศไทย. ออนไลน์: เข้าถึงได้ที่ :
<http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER17/DRAWER002/GENERAL/DAT A0002/00002647.PDF>.
- กิตติ อุดมกุล (2558). การประเมินผลการจัดการฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหาร: กร ณี ศี ก ษา ศูนย์ฝึก ย่อยกองพันทหารราบ ศูนย์การกำลังสำรอง. *การค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- จุฑารัตน์ ทนไชย. (2552). การประยุกต์ใช้แบบจำลองเกรกแพตทริกในการประเมินและติดตาม ผลโครงการฝึกอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด. *วิทยานิพนธ์*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2557). *การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วย SPSS*. กรุงเทพมหานคร: วีอินเตอร์พรีนทร์ กรุงเทพมหานคร.
- บัญชา สำรวัยริน. (2540). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินโครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ ข้าราชการ ตามมติของคณะรัฐมนตรี. *วิทยานิพนธ์*, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2564). รัฐบาลไทยอยู่ตรงไหนในมิติใหม่แห่งการศึกษา. ออนไลน์: สืบค้นได้ที่: <https://tdri.or.th/2021/12/life-long-learning-policy/>.
- สถาพร ศรีธรรมโรจน์. (2543) การประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมการบริหารของผู้จัดการกลุ่มบริษัท ไทยโตชิบา . *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- Aasheim, C. L., Li, L., & Williams, S. (2009). *Knowledge and Skill Requirements for Entry-Level Information Technology Workers: A Comparison of Industry and Academia*. 20, 9.
- Agarwal, N., Pande, N., & Ahuja, V. (2014). Expanding the Kirkpatrick Evaluation Model-Towards more Efficient Training in the IT Sector: *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 5(4), 19–34.
- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234–245.
- Aryadoust, V. (2017). Adapting Levels 1 and 2 of Kirkpatrick’s model of training evaluation to examine the effectiveness of a tertiary-level writing course. *Pedagogies: An International Journal*, 12(2), 151–179.
- Ebner, C., & Gegenfurtner, A. (2019). Learning and Satisfaction in Webinar, Online, and Face-to-Face Instruction: A Meta-Analysis. *Frontiers in Education*, 4, 92.
- Gunderman, R. B., & Chan, S. (2015). Kirkpatrick’s Evaluation of Educational Programs and its Relevance to Academic Radiology. *Academic Radiology*, 22(10), 1323–1325.
- Heald, F. A., de Araújo Pio, C. S., Liu, X., Theurel, F. R., Pavy, B., & Grace, S. L. (2021). Evaluation of an Online Course in 5 Languages for Inpatient Cardiac Care Providers on Promoting Cardiac Rehabilitation: REACH, EFFECTS, AND SATISFACTION. *Journal of Cardiopulmonary Rehabilitation and Prevention*, Publish Ahead of Print.
- Kunche, A., Puli, R. K., Guniganti, S., & Puli, D. (2011). Analysis and Evaluation of Training Effectiveness. *Human Resource Management Research*, 1(1), 1–7.
- van Eerde, W., Simon Tang, K. C., & Talbot, G. (2008). The mediating role of training utility in the relationship between training needs assessment and organizational effectiveness. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 63–73.