

**ปัจจัยการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของ
พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์
Factors of online education affecting work efficiency of employees of the
Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives in Buriram**

รณกร ดำมินเสส

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อศึกษา หาข้อแนะแนวทางในการพัฒนาการเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ของจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ของจังหวัดบุรีรัมย์ 250 คน ผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติเชิงพรรณนา และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมและด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยการเรียนผ่านระบบออนไลน์,ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรม,ปัจจัยด้านความสามารถในการเรียน,ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research is: 1) to investigate the work efficiency level of employees of the Agricultural Bank of Burundi and agricultural cooperatives; 2) Study the factors that affect the working efficiency of employees of Agricultural Bank of Burundi and agricultural cooperatives through online system; 3) Study suggestions on developing education through online channels of employees of the Agricultural Bank of Burundi and agricultural cooperatives; 3) The sample group of this study is employees of Agricultural Bank of Burundi and Agricultural Cooperative. 250 employees of Agricultural Bank of Burundi and Agricultural Cooperative were investigated by questionnaire, and then the data were analyzed by descriptive statistical tools, and the hypothesis was tested by multiple regression analysis.

The results of the study found that Factors in the motivation of training and the learning ability of the trainees affect the work efficiency of employees of the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives. Statistically significant at the 0.05 level.

Keyword : Online learning factors, training motivation factors, learning ability factors, work efficiency.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปในหลายๆ ด้าน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา และมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ ซึ่งรวมไปถึงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการพัฒนาให้บุคลากรเกิดทักษะใหม่ มีความรู้ และสามารถนำความรู้ไปทำงาน และบุคลากรได้รับการพัฒนายังจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้มากขึ้น เมื่อบุคลากรมีการพัฒนา องค์กรที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถก็จะก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรได้มีโครงการพัฒนาระบบ E – Learning เพื่อให้บริการกับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับได้เข้าไปเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านระบบ

อินเทอร์เน็ตและระบบอินเทอร์เน็ต โดยจะกำหนดหัวข้อการเรียนรู้ที่แต่ละตำแหน่งต้องเข้าเรียน และทำแบบทดสอบเพื่อประเมินผลการเรียนให้ผ่านตามเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด แต่เนื่องด้วย การเรียนผ่านระบบ E-Learning ปัจจัยด้านตัวผู้เรียนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการเรียนออนไลน์ เพื่อให้การเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การวินัยในตนเอง การเข้าใจความสามารถในการเรียนรู้ ของตนเอง ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารเวลา เป็นต้น (รินรดา พนาวัฒน์, สุขญา พิชิตการ, และ อรยา เสน่หา, 2563)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมและด้านความสามารถในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด บุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษา หาข้อแนะแนวทางในการพัฒนาการเรียนผ่านช่องทางออนไลน์ของพนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์

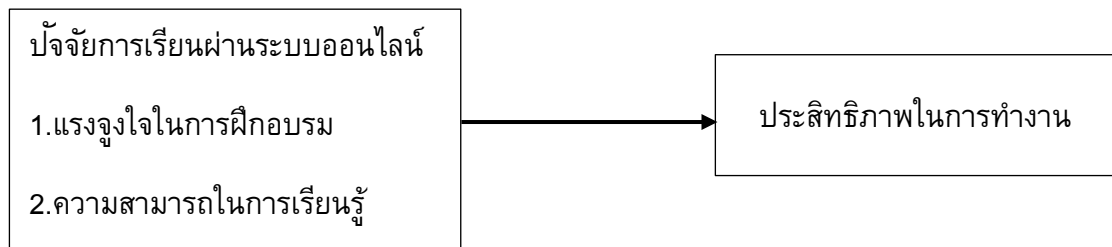
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. ปัจจัยด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษากำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างคือ พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 471 คน และเริ่มเก็บ ข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

Baldwin and Ford (1988 อ้างถึงใน พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน หน้า 22) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการฝึกอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยผ่านกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training) ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้จริง

รูปแบบกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้หรือการฝึกอบรม ของ Baldwin and Ford (1998, อ้างถึงใน พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน หน้า 23) ได้สรุปด้านคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมการอบรมที่ส่งผลต่อการเรียนและจดจำไว้ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการอบรม และความสามารถในการเรียนรู้

แรงจูงใจในการอบรม หมายถึง ความต้องการของผู้เรียนที่จะเรียนรู้เนื้อหาในการเรียน และนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน (อรณิชา เสดะคุณ, 2560 หน้า 31) ถ้ายังมีแรงจูงใจในการอบรมมาก จะส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ดีมากขึ้น

ความสามารถในการเรียนรู้ หมายถึง ความพร้อมของผู้เรียน ประกอบด้วย ความรู้และทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ทักษะคิด ความเชื่อมั่นในตนเอง และความมีวินัย เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประโยชน์ (ชูชัย สมิทธิไกร, 2558 อ้างถึงใน พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน หน้า 26)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Performance Efficiency) การที่บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และผลงานที่ได้มีคุณภาพเป็นไป

ตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย (นิพนธ์ ปาปะเก, 2555 , หน้า 24 ; ไพศาล คำแก้ว , ธนา
ยุ ภู่วิทยาธร , วรรณวิษณีย์ ทองอินทรราช , 2559 , หน้า 200 ; กิตติคุณ ลาภเบญจพร , 2559
อ้างถึงใน ธนายุ ภู่วิทยาธร , 2561 , หน้า 201)

1.คุณภาพของงาน (Quality of work) หมายถึง การที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง
ถูกต้อง และผลงานได้มาตรฐานตามกำหนด

2.ปริมาณของงาน (Quantity of work) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้ตรงตามปริมาณงานที่
ได้รับมอบหมาย

3.เวลาในการทำงาน (Timing of work) หมายถึง การที่สามารถใช้เวลาในการทำงานที่ได้รับ
มอบหมายให้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดหรือเสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณีนุช นิธิพงษ์วนิช (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเรียนของ
พนักงานธนาคารกสิกรไทย ที่ได้รับการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสำเร็จทางการเรียนรู้ผ่าน e-Learning ของพนักงานกสิกรดังนี้ ด้านสื่อการสอน ด้าน
เทคโนโลยี ด้านผู้สนับสนุนจากสถาบัน ด้านผู้เรียนและผู้ใช้งาน เนื่องจากการเรียนรู้ผ่านสื่อ
อิเล็กทรอนิกส์(e-Learning) จะสามารถประสบความสำเร็จได้ ผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบและ
ความกระตือรือร้น

นิสดารัก เวชยานนท์ (2559) ได้ศึกษา การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
พบว่า ปัจจัยความสามารถของผู้อบรมและแรงจูงใจของผู้อบรมจะมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้
มากที่สุด กล่าวคือ การที่ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนมากเท่าใดและความสามารถในการเรียน
มากเท่าใด จะส่งผลผู้เรียนเกิดผลสำเร็จจากการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้
ในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

อรณิชา เสตะคุณ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เข้าร่วมการอบรม ประกอบด้วย แรงจูงใจในการ
เรียน และ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ
อบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือ ผู้เข้ารับการอบรมที่มีแรงจูงใจในการเรียน และ
ความสามารถในการเรียนรู้สูงจะทำให้สามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ประโยชน์ได้
สูงเช่นกัน ปัจจัยด้านการออกแบบการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

รุจน์ ไชยคำ (2561, อ้างถึงในนริศรา บุญเที่ยง หน้า 40) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เบลต้า อิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัดมหาชน พบว่า ความพึงพอใจของการอบรมมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้ารับการอบรมจะทำพนักงานมีความรู้ และความเข้าใจในงานมากขึ้น

พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการ เรียนรู้ผ่านการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้อบรม ประกอบไปด้วย ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ และด้านการรู้ความสามารถของตน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการ เรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มี รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่าน Google Form จากพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์ โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตร Taro Yamane จำนวน 250 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ต่อไปนี้ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม 2.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรม 3.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรม และ 4.แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้วยการหาค่า IOC ซึ่งผู้ค้นคว้าได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยการให้พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วย วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ แบบสอบถามจำนวน 22 ข้อ เท่ากับ 0.889

จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ในองค์กร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) และสำหรับการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 250 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 อายุระหว่าง 31 ปี – 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปี – 10 ปี และ 10 ปี – 20 ปี มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเท่ากันคือ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรม พบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมพบว่าระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57

ตารางที่ 1 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านการเรียนผ่านระบบออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยด้านการเรียนผ่านระบบออนไลน์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.669	.182		9.179	.000
ด้านแรงจูงใจในการอบรม	.328	.057	.356	5.757	.000
ด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรม	.351	.048	.439	7.108	.000
R = .738 , $R^2 = .544$, F = 147.318					

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมและด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ค่า R เท่ากับ 0.738 และ R Square เท่ากับ 0.554 หมายความว่าปัจจัยด้านการเรียนผ่านระบบออนไลน์สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 55.4 โดยปัจจัยการด้านแรงจูงใจในการอบรม และปัจจัยด้านความสามารถในการอบรมของผู้อบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการอบรมและด้านความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีค่า Sig ที่ 0.000 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการอบรมและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้อบรมเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถิชา เสดะคุณ (2560) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้อบรมมีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ กล่าวคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียน และ ด้านความสามารถในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนรู้ประสบความสำเร็จและสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ของ Baldwin

and Ford (1988 อ้างถึงใน พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน หน้า 175) ระบุว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้ในการทำงาน และใกล้เคียงกับ พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน (2563,หน้า 191) ระบุว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการเรียน และ ด้านการรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนออนไลน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีความชัดเจน เนื่องจากในแต่ละตำแหน่งงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
- 2.ควรเพิ่มรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยของข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้เห็นผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลป์พฤกษ์ พลสร และจารุพรรณ มียิ้ม. (2554). ความต้องการด้านการอบรมอาชีพระยะสั้นของเยาวชนใน 4 จังหวัดชายแดนใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกศสิริ ศิริงามเมือง. (2557). ผลของการปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจเลี้ยงสัตว์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณะบริหารธุรกิจ.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนาญ ภูววิทยธร. (2561). การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในจังหวัดสุราษฎร์ธานี/วารสารการบัญชีและการจัดการ,10(2),199-208.
- นริศรา บุญเที่ยง. (2561). ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2559). การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง. วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน,175-211.

- พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ e-Learning) กรณีศึกษา : การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย(กฟผ.). , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรนภา เปี่ยมไชย,เบญจวรรณ ศฤงคาร,อัฐพงษ์ ชีระคานนท์และพรนภา ปุรินทรภิบาล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษาปณ. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,3(1),56-68.
- รินรดา พนาวัฒน์,สุชญา พิชิตการและ อรยา เสนหา. (2563). ปัจจัยที่จำเป็นต่อการเรียนออนไลน์. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/online-learning-factor>
- สาวิตรี ท่วมลี. (2564). ประสิทธิภาพของกระบวนการฝึกอบรมออนไลน์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายใต้สถานการณ์ปกติใหม่ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุรัตนา จงรักษ์. (2556). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรณิชา เสตะคุณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,คณะรัฐศาสตร์.
- Amalia.(2567). 65 สถิติ e-learning ปี 2024 และแพลตฟอร์ม. สืบค้นจาก <https://www.business2community.com/th-th/statistics/e-learning-statistics>