

การอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Online training for Human Resource Development

พานุมาศ หมอสินธ์* ณัฐวัชต์ บุญภาพ* สมาน กาบมาลา* สาธิต วงศ์จันทร์* ณภัทร วิหคน้อย*
Panumat Mohsin* Nattawat Boonpab* Samarn Karbmarlar* Satit Vongjun* Napat Vihoknoi*
สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*
Pacific Institute of Management Science*

บทคัดย่อ

การอบรมออนไลน์ในปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาประเทศ การศึกษาถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศคือคุณภาพของคน และการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มี คุณภาพสามารถพัฒนาคนในประเทศให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมเป็นผู้ มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้านโดยทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดทั้งนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม (Computer Based Training : CBT) และการใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรม (Web Based Training : WBT) หรือการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมก็ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารการพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้นควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงาน

คอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม และการฝึกอบรมแบบสื่อประสม (Multimedia-Based Training) โดยมีการนำเว็บและอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการฝึกอบรม เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมโดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนโดยวิธีการฝึกอบรมออนไลน์หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงมีความน่าสนใจในยุค 4.0 นี้ เพราะฉะนั้นบทความนี้จึงมุ่งศึกษาการอบรมออนไลน์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำไปสู่การสรุปแนวคิดการอบรมออนไลน์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การอบรมออนไลน์ ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; แนวคิดการอบรมออนไลน์.

Abstract

Online training is an important tool for developing knowledge in the country. Education is a very important part because of the important factors. Developing countries is the quality of people. And education is the process of developing people. Quality can evolve into a complete human being. Balance of both intellect, mind, body and society is Knowledge and ability to pursue lifelong learning, ethics and morality are fundamental to creativity. All of these are related to apprenticeship. They may be in Computer Based Training (CBT) or Web Based Training (WBT) or Distance learning via satellite

Human Resource Development One of the most important steps in resource management has a huge impact on the success of modern organizations, which tend to change in high technology and tend to be large. Human resource development in the organization of the practice should begin as soon as those employees start working.

Computer Aided Training And multimedia training Multimedia-Based Training. The web and the Internet are used as training tools. To help facilitate training by integrating organizational goals and individual needs. Therefore, the management of learning to develop people by means of online training or through the Internet is so interesting in the 4.0. There are two main objectives to study , online training and human resource development aim to make concepts of online training for human resource development.

Keywords: Online training, Human Resource Development, concepts of online training.

บทนำ

การอบรมออนไลน์ในปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ในการพัฒนาประเทศ การศึกษาถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากปัจจัยสำคัญของการ พัฒนาประเทศคือคุณภาพของ คน และการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้มี คุณภาพสามารถพัฒนาคนในประเทศ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมเป็นผู้ มีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้านโดยทั้งหมดนี้เกี่ยวข้องกับการฝึกหัด และการรับรองมาตรฐานด้านไอซีที การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรืองทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีนั้น ครู อาจารย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง การเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นการเรียนการสอนผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตเป็นสื่อกลางของการเรียนรู้หรือการอบรมทั้งนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบคอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม (Computer Based Training : CBT) และการใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรม (Web Based Training : WBT) หรือการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมก็ได้ (Krutus (2000) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ รศ.ดร.ถนอมพร (ต้นพิพัฒน์) เลขาธิการสสส จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้คำจำกัดความไว้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก e-Learning หมายถึง การเรียนเนื้อหา หรือสารสนเทศสำหรับการสอน หรือการอบรม ซึ่งใช้การนำเสนอด้วยตัวอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดิทัศน์และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บ (Web Technology) ในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมทั้งใช้เทคโนโลยีการจัดการคอร์ส (Course Management System) ในการบริหารจัดการงานสอนต่างๆ ลักษณะที่สอง e-Learning คือ การเรียนในลักษณะใดก็ได้ ซึ่งใช้การถ่ายทอดเนื้อหาผ่านทางอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เอ็กสทราเน็ต สัญญาณโทรทัศน์ และสัญญาณดาวเทียม

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resources Development)"มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่างๆ ในองค์กรอย่างไร ก่อนอื่นต้องมาสังเกตคำจำกัดความของนักการศึกษา ดังนี้ Swanson (1995) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการของการพัฒนาและการทำให้บุคลากรได้แสดงความ

เชี่ยวชาญ (Expertise) โดยใช้การพัฒนาองค์การ การฝึกอบรมบุคคลและพัฒนาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน Rothwell and Sredl (1992) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) โดยนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อจุดประสงค์ในการปรับปรุงการทำงานซึ่งเน้นการทำให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการบูรณาการเป้าหมายขององค์การและความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกัน เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนโดยวิธีการฝึกอบรมออนไลน์หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจึงมีความน่าสนใจในยุค 4.0 นี้ต่อไป

1. การพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยเน้นกระบวนการฝึกอบรม

หากสังเกตให้ดีในหลายๆองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีความต้องการเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่จะทำให้องค์กรเกิดผลกำไรได้มากที่สุดเนื่องจากมนุษย์นั้นถือได้ว่าเป็นความพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถได้อย่างเต็มที่มากที่สุดโดยในยุคที่ถือว่ามีพัฒนาไปรวดเร็วมากที่สุดซึ่งก็คือศตวรรษที่ 21 ซึ่งต้องการให้มีการพัฒนาคนโดยเน้นเรื่องของสมรรถนะเป็นสำคัญ เพราะฉะนั้นสิ่งที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการนี้จึงหนีไม่พ้นการติดต่อสื่อสารที่ชื่อว่า ออนไลน์ (online) ซึ่งสอดคล้องกับ ธรวิ ทองเจือ(2560) กล่าวว่าคนยุคใหม่ต้องเป็นผู้มีความรู้ลึกในแก่นสาระของวิชา สามารถรู้รอบตัวในเชิง สหวิทยาการ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มิติด้านทักษะความ สามารถ คนไทยยุคใหม่ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในด้านการคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการสื่อสาร ทักษะภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางสังคม ทักษะการอาชีพ ทักษะทางอารมณ์ และ ทักษะการจัดการที่ดี

เห็นได้ว่าการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดทัศนคติที่ดีและสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจได้โดยตนเองเป็นอย่างดี จากคำกล่าวนี้ผู้เขียนจึงสรุปได้ดังนี้ว่ามนุษย์ยุคใหม่จะต้องมีความรอบรู้แล้วเข้าใจบริบทต่างๆอย่างถ่องแท้เพื่อที่จะพัฒนาตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมยุคนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรที่ทำงานอยู่มากที่สุด โดยผู้เขียนจะกล่าวถึงในต่อไป

2. ทำไมต้องมีการจัดฝึกอบรมออนไลน์

การฝึกอบรมด้วยตนเองเป็นการเปิดโอกาสทางการเรียนรู้หลักสูตรการฝึกอบรมรูปแบบใหม่คือ การเรียนรู้การใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ต่างๆ ระบบเครือข่าย และเว็บปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ระหว่างการฝึกอบรม สามารถเรียนรู้และฝึกเมื่อไหร่ก็ได้ อเล็กซานเดอร์ เจ โรมิสโซวสกีและรอนโอวสัน (Romiszowski, cited in Khan, editor 1998 :19-22) อ้างถึงในชยานนท์ พูนทอง (2554) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทด้านเทคโนโลยีของการฝึกอบรมออนไลน์มีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะความสามารถและความชำนาญงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน เพราะ ทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในหน่วยงาน องค์กรต่างๆ หรือในระดับประเทศต้องพยายามสร้างให้เกิดคุณค่ามากที่สุด และการฝึกอบรมผ่านเว็บหรือที่เรียกกันอย่างปกติ คือออนไลน์นั้นจะมีพื้นฐานมาจากคอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม (Computer-Based Training : CBT) และการฝึกอบรมแบบสื่อประสม (Multimedia-Based Training) โดยมีการนำเว็บและอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการฝึกอบรม (Web-Based Training : WBT) เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม ลักษณะของการเรียนการสอนสื่อหลายมิติ บทเรียนมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างผู้รับการอบรมกับบทเรียนและสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้รับการ

อบรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ผู้เรียนยังเป็นผู้ควบคุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างอิสระในเรื่องของสถานที่และเวลา โดยบทเรียนและเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมผ่านเว็บนั้นจะมีการปรับเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ในบทเรียนหรือโปรแกรมการฝึกอบรมผ่านเว็บที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องประกอบด้วยข้อความหลายมิติ สื่อหลายมิติ คอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม และการสื่อสารผ่านคอมพิวเตอร์ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวไม่จำเป็นจะต้องมีทั้งหมดในโปรแกรมการฝึกอบรมผ่านเว็บ อาจมีเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งหมดเลยก็ได้ข้อดีของการฝึกอบรมออนไลน์นี้ คือการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่งนั่นเองส่งผลให้กระบวนการนี้มีการก้าวไปข้างหน้าอย่างเต็มกำลังแต่ต้องมีการพัฒนาความรู้ด้านอินเทอร์เน็ตหรือโปรแกรมออนไลน์ควบคู่กันไปเสมอก่อนที่จะมีการอบรมออนไลน์

3. แนวคิดการฝึกอบรมออนไลน์

โดรสคอลล์ (Driscoll, 1997) และฮอร์ตตัน (Horton, 2000) กล่าวว่าการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรม เป็นการใช้ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ถ่ายโยงไปสู่ที่ใดที่หนึ่งโดยการใช้เว็บบราวเซอร์ เป็นช่องทางในการเผยแพร่สิ่งเหล่านั้น และยังกล่าวอีกว่า หลายองค์กรหันมาสนใจการฝึกอบรมผ่านเว็บ เพราะการฝึกอบรมผ่านเว็บได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ หลายองค์กรหันมาสนใจการฝึกอบรมผ่านเว็บ เพราะการฝึกอบรมผ่านเว็บได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ใช้งานง่ายและให้ประสบการณ์ที่ดี (อ้างถึงใน สุปราณี หามา : 2555) .โดยที่ฟิชเชอร์ (Fisher, 1999) เองนั้นก็มีความคิดในทางที่สอดคล้องกัน กล่าวว่าการฝึกอบรมผ่านเว็บมีประโยชน์ คือ สามารถฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สามารถจัดฝึกอบรมส่งตรงให้แก่ผู้เรียนได้กว้างขวางโดยไม่มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ ตอบสนองความต้องการเรียนแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม และสามารถปรับปรุงเครื่องมือฝึกอบรมได้ง่ายและรวดเร็ว (อ้างถึงใน สุปราณี หามา : 2555) จากความหมายและแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมผ่านเว็บ (Web-Based Training : WBT) หมายถึง การฝึกอบรมโดยการใช้เว็บเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การอภิปราย เสนอความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมือผ่านเว็บบราวเซอร์ที่ได้รับการออกแบบและจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรมทั่วไป แต่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้จัดการอบรมโดยระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกบทเรียนในการฝึกอบรมตามความสนใจของตนเองได้เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าออนไลน์นั้นเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ถ้าเพียงแต่เราใช้ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีนี้ให้คุ้มค่ามากที่สุดต่อการพัฒนากำลังคนขององค์กร สังคม และประเทศชาติต่อไป

4. ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน ได้เน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เพราะเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในด้านต่างๆ เช่น ทางด้านความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ รวมทั้งวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของความสำเร็จในการทำงาน

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพ

ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์ที่จะเกิดได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน

- เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด
- ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถให้สูงขึ้น
- ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร

- ช่วยลดปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน
- ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน
- ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ

3) ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

- ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
- ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/อุปกรณ์/เวลา)
- ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/แนะนำ/สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง

- ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้รู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้หันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ใหม่ ๆ

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร

5.ทำไมต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่างๆได้ 3 ลักษณะ คือ

5.1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป

- เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ
- เพื่อสร้าง กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร
- เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้
- เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า

5.2. วัตถุประสงค์ขององค์กร

- เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน
- เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด
- เพื่อลดความสับสนและป้องกันอุบัติเหตุ อันอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
- เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายองค์การหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต

5.3. วัตถุประสงค์ของบุคลากร

เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

- เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น
- เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น
- เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะได้สามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง
- เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

6. การศึกษา (Education) กับการฝึกอบรม (Training) เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การศึกษากับการฝึกอบรมมีข้อแตกต่างกัน คือ การศึกษาเป็นการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไป โดยสถาบันการศึกษา และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด และศึกษา โดยมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องและยาวนานกว่าการฝึกอบรม

ส่วนการฝึกอบรมนั้น จะเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมให้เป็นในทิศทางที่ผู้จัดอบรมต้องการ **การพัฒนา (Development) กับการฝึกอบรม (Training)** การพัฒนากับการฝึกอบรมจะมีความคล้ายคลึงกัน นั่นคือ ทั้งการพัฒนา และการฝึกอบรม มีเป้าหมาย เพื่อมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรต่าง ๆ ขององค์กร มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การพัฒนา เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้ผู้รับการพัฒนามีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ในอนาคต โดยมุ่งเป้าระยะยาว และมักจะเน้นกับบุคลากรระดับหัวหน้างานขึ้นไป

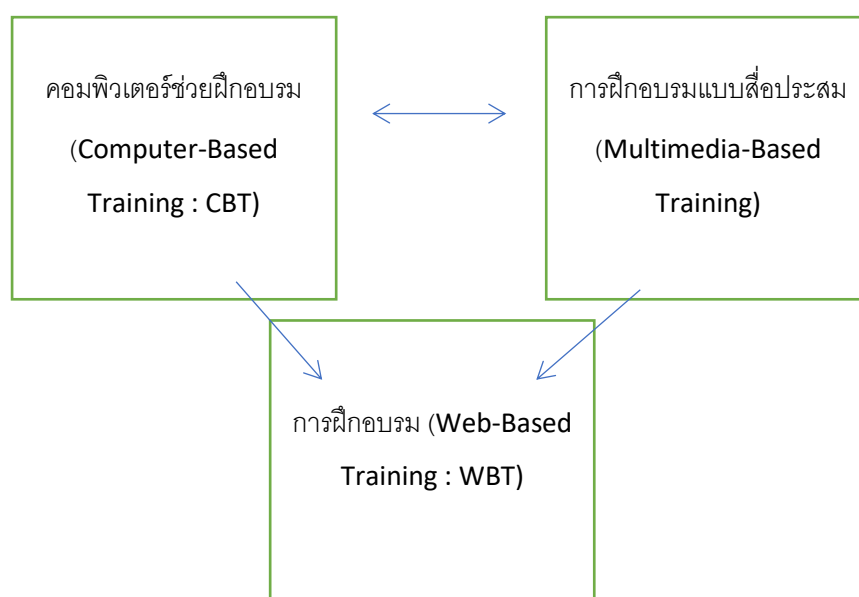
การฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่มักจะมุ่งเน้นให้ผู้ได้รับการอบรม ได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน โดยมักเน้นเป้าหมายระยะสั้น และมักเน้นกับพนักงานระดับปฏิบัติการ

ถ้ามองในด้านเศรษฐศาสตร์แล้ว การพัฒนาจะเป็นด้าน Macro ส่วนการฝึกอบรมจะเป็นด้าน Micro เพราะถ้าดูให้ดี จะเห็นว่า การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

สรุปแนวความคิดการฝึกอบรมออนไลน์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เทคโนโลยีของการฝึกอบรมออนไลน์จึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการพัฒนาการเรียนรู้ ทักษะความสามารถ และความชำนาญงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งก็หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คอมพิวเตอร์ช่วยฝึกอบรม (Computer-Based Training : CBT) และการฝึกอบรมแบบสื่อประสม (Multimedia-Based Training) โดยมีการนำเว็บและอินเทอร์เน็ตมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนการฝึกอบรม (Web-Based Training : WBT) เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรม



แผนภูมิ 1 รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์

สรุปแนวความคิดการฝึกอบรมออนไลน์

นักการศึกษา	แนวความคิดการฝึกอบรมออนไลน์
ไดรสคอลล์ (Driscoll, 1997)	การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการฝึกอบรม เป็นการใช้ทักษะหรือความรู้ต่าง ๆ ถ่ายโยงไปสู่ที่ใดที่หนึ่งโดยการใช้เว็ลต์ไวด์เว็บ เป็นช่องทางในการเผยแพร่สิ่งเหล่านั้น หลายองค์กรหันมาสนใจการฝึกอบรมผ่านเว็บ เพราะการฝึกอบรมผ่านเว็บได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ หลายองค์กรหันมาสนใจการฝึกอบรมผ่านเว็บ เพราะการฝึกอบรมผ่านเว็บได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ การประหยัดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ใช้งานง่ายและให้ประสบการณ์ที่ดี การฝึกอบรมผ่านเว็บมีประโยชน์ คือ สามารถฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม สามารถจัดฝึกอบรมส่งตรงให้แก่ผู้เรียนได้กว้างขวาง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านภูมิศาสตร์ ตอบสนองความต้องการเรียนแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม และสามารถปรับปรุงเครื่องมือฝึกอบรมได้ง่ายและรวดเร็ว
ฮอร์ตตัน (Horton, 2000)	
ฟิชเชอร์ (Fisher, 1999)	

ตารางที่ 1 แนวความคิดการฝึกอบรมออนไลน์

สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมผ่านเว็บ (Web-Based Training : WBT) หมายถึง การฝึกอบรมโดยการใช้เว็บเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูล การสืบค้นข้อมูล การอภิปราย เสนอความคิดเห็น โดยใช้เครื่องมือผ่านเว็บไซต์เว็บที่ได้รับการออกแบบและจัดกระบวนการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และมีกระบวนการเหมือนกับการฝึกอบรมในห้องอบรมทั่วไป แต่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้เข้าอบรมกับผู้จัดการอบรมโดยระบบอินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถฝึกอบรมได้ทุกที่ทุกเวลา ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกบทเรียนในการฝึกอบรมตามความสนใจของตนเองได้

สรุปหลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีประโยชน์ที่จะเกิดได้เป็น 3 ลักษณะ คือ	ประโยชน์
1) ประโยชน์ต่อพนักงาน	- เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง - ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาด - ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการสูงขึ้น - ทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2) ประโยชน์ต่อผู้บริหาร	- ช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน - ช่วยลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร - ช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานแก่พนักงาน - ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
3) ประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน	- ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น - ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน - ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/อุปกรณ์/เวลา) - ช่วยแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/แนะนำ/สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง - ช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้ริ่รู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

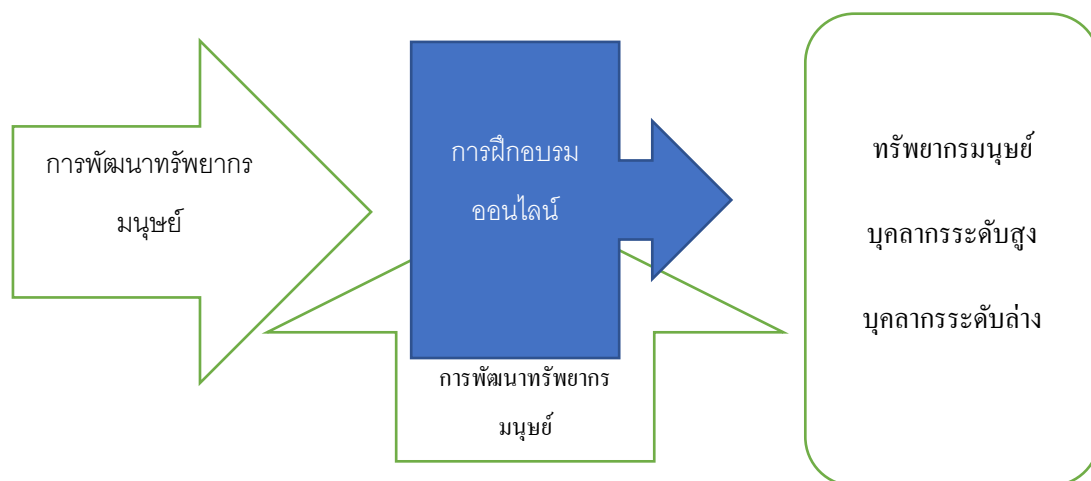
ประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการช่วยพัฒนากำลังคนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์กร เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ได้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและไม่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณ ซึ่งเป็นผลที่เกิดทางอ้อมจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์ซึ่งสามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็นลักษณะต่างๆได้ 3 ลักษณะ คือ	วัตถุประสงค์ที่ศึกษา
1. วัตถุประสงค์โดยทั่วไป	- เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร - เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ - เพื่อสร้าง กำลังใจ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร - เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร - เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรและสามารถทดแทนการขาดแคลนบุคลากรได้ - เพื่อใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและคุ้มค่า
2. วัตถุประสงค์ขององค์กร	- เพื่อเสริมสร้างขวัญทัศนคติและความสนใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น - เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือดีที่สุดแก่พนักงาน - เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรให้ได้รับผลผลิตสูงสุด - เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน - เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถรู้ถึงระบบและวิธีการทำงานที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง - เพื่อฝึกฝนบุคคลเตรียมไว้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงาน และการเพิ่มขยายองค์การหรือตั้งหน่วยงานใหม่ในอนาคต
3. วัตถุประสงค์ของบุคลากร	- เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตน ทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปได้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น - เพื่อพัฒนาทัศนคติและบุคลิกภาพให้ถูกต้องดีงามและเหมาะสมยิ่งขึ้น - เพื่อพัฒนาทักษะหรือฝีมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - เพื่อฝึกฝนความสามารถในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้น - เพื่อเรียนรู้และลดการเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน - เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของตนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้น - เพื่อให้เข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ได้ดียิ่งขึ้น จะได้สามารถปฏิบัติตนและทำงานได้อย่างถูกต้อง - เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์หลักดังที่กล่าวมาแล้วโดยสามารถกำหนดทิศทางของการพัฒนาโดยการฝึกอบรมออนไลน์สามารถนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมได้อย่างมีศักยภาพได้

การนำแนวคิดที่ได้ไปใช้ในการฝึกอบรมออนไลน์เพื่อนำมาปรับใช้เป็นเครื่องมือสำหรับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 แสดงแนวคิดการฝึกอบรมออนไลน์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรณานุกรม

ชยานนท์ พุนทอง (2554).การฝึกอบรมผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

<http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/>. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2559

ณอมพร (ตันพิพัฒน์) เล่าหจรัสแสง <https://banthitablog.wordpress.com/การเรียนการสอนแบบออนไลน์>. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2560

ธรวี ทองเจือ และ ปรีดี ทูมเมฆ (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21 : มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 5(3),389-402.

ประชา ตันเสนีย์. <http://www.drpracha.com/index.php?topic=1014.0>. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2560

พรชัย เจดามาน.(2556).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

<http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>. สืบค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2560

สุปราณี หามา(2555) .Web-based Training. <https://www.gotoknow.org/posts/303109>. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2560

Driscoll, M. 1997. "Defining Internet-Based and Web-Based Training", Performance Improvement. 36 (April), 5-9.

- Krutus (2000) <https://banthitablog.wordpress.com/การเรียนรู้การสอนแบบออนไลน์>. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2560
- Rothwell, W. J. & Sredl, H. J. (1992). **ASTD reference guide to professional human resource development roles and competencies**. volume II (2nded.). Amherst, MA: HRD Press.
- Swanson,R.A.(1995) **Human resource development : Performance is the key**. Human Resource. Development Quarterly.6(2),207-213