



Factors Influencing the Success of E-learning for Department of Corrections Officers

Prommarin Poolputta

Kalasin University

E-mail: kookfake.7star@gmail.com

Yupaporn Chaisena

Kalasin University

E-mail: yupaporn.chaise@gmail.com

Received	Reviewed	Revised	Accepted
13/10/2025	07/11/2025	23/11/2025	16/12/2025

Abstract

Background and Aims: E-learning is an essential approach for enhancing the capabilities of government personnel, equipping them with up-to-date knowledge and skills in response to rapid technological changes. The Department of Corrections has encouraged correctional officers to participate in training through this system to improve their work performance. However, individual learning success may vary depending on trainee characteristics and the working environment. Therefore, the objectives of this study were: (1) to examine the relationship between trainee characteristics and the working environment and the learning success of correctional officers through the e-learning system of the Department of Corrections, and (2) to investigate the effects of trainee characteristics and the working environment on their learning success via the e-learning system.

Methodology: This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 10,591 correctional officers who had completed training through the e-learning system. The sample size of 386 participants was determined using Taro Yamane's (1973) formula with a 95% confidence level and a 5% margin of error. Data were collected using an online questionnaire, yielding 294 responses, representing a response rate of 76.17%. The statistical methods used for data analysis included multiple correlation analysis and multiple regression analysis.



Results: 1) Trainee characteristics and the working environment demonstrated a positive relationship with e-learning success at the 0.01 level of statistical significance. This indicates that when trainees possess appropriate personal attributes—such as learning motivation, responsibility, and relevant skills—and when the organization provides a supportive work environment, including adequate technological resources and supervisor support, these factors collectively enhance the e-learning success of correctional officers. 2) Motivation to Learn ($p < 0.01$), Ability to Learn ($p < 0.01$), Basic Knowledge ($p < 0.01$), Opportunity to Use ($p < 0.01$), Manager and Peer Support ($p < 0.10$), and Technological Support ($p < 0.10$) were found to significantly predict e-learning success. Together, these independent variables explained 54.60% of the variance in the e-learning success of correctional officers under the Department of Corrections

($R^2 = 0.546$), at a statistically significant level.

Conclusion: The findings indicate that trainee characteristics and the working environment have a statistically significant relationship and impact on the e-learning success of correctional officers. Factors such as learning motivation, learning ability, prior knowledge, opportunities to apply knowledge, and support from supervisors and colleagues collectively predicted 54.60% of the variance in e-learning success. In contrast, workplace atmosphere and organizational support did not yield statistically significant effects. This suggests that e-learning success primarily stems from learners' internal attributes and personal effort rather than organizational support, as learners with sufficient motivation are capable of seeking additional knowledge from other sources. Consequently, workplace atmosphere and organizational support do not exert a meaningful influence on e-learning success in this context.

Keyword : Learning Outcome; E-Learning System; Prison Officers



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ของ เจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

พรหมรินทร์ พูลพุทธา

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

อีเมล: kookfake.7star@gmail.com

ยุพาภรณ์ ชัยเสนา

มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

อีเมล: yupaporn.chaise@gmail.com

Abstract

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กรมราชทัณฑ์ได้ส่งเสริมให้เจ้าพนักงานเรือนจำเข้ารับการอบรมผ่านระบบดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันตามคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ 2) ทดสอบผลกระทบของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

ระเบียบวิธีการวิจัย: การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ จำนวนประชากร คือ เจ้าพนักงานเรือนจำที่ผ่านการอบรมระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 10,591 คน ใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 386 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้รับการตอบกลับ 294 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.17 % สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย: 1) คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้เข้าอบรมมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสม เช่น แรงจูงใจในการเรียนรู้ ความรับผิดชอบ ทักษะ รวมถึงเมื่อองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เทคโนโลยีที่เพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยเพิ่มระดับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ และ 2) แรงจูงใจในการเรียนรู้ ($p < 0.01$)



ความสามารถในการเรียนรู้ ($p < 0.01$) พื้นฐานความรู้เดิม ($p < 0.01$) โอกาสในการใช้ความรู้ ($p < 0.01$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($p < 0.10$) และการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ($p < 0.10$) ซึ่งให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่นำเข้ามาศึกษาสามารถพยากรณ์ผลของความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ร้อยละ 54.60 ($R^2=0.546$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล: ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ พื้นฐานความรู้เดิม โอกาสในการนำความรู้ไปใช้ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ได้ร้อยละ 54.60 ขณะที่ด้านบรรยากาศภายในหน่วยงานและการสนับสนุนจากองค์กร ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์เกิดขึ้นจากคุณลักษณะภายในตัวผู้เรียนและความพยายามส่วนบุคคลมากกว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งอื่นได้เมื่อมีแรงจูงใจที่เพียงพอ จึงทำให้บรรยากาศภายในหน่วยงานและการสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการเรียนรู้; ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์; เจ้าพนักงานเรือนจำ

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร ช่วยสนับสนุนการทำงาน การสื่อสาร การวิเคราะห์และวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนรี ตรีณโณภาส, 2563) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และส่งเสริมการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เช่น การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ทวีโชค เอี่ยมเจริญ, 2563) กรมราชทัณฑ์ได้ปรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นการเรียนรู้แบบออนไลน์ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ซึ่งระบุว่าข้าราชการราชทัณฑ์ต้องเข้ารับการฝึกอบรมและประเมินสมรรถนะก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ข้าราชการราชทัณฑ์ที่บรรจุใหม่มักขาดความรู้เฉพาะทาง เนื่องจากการศึกษาในสถาบันต่าง ๆ ไม่ได้ครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านราชทัณฑ์โดยตรง จึงทำให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่งผลให้บางครั้งเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเพิ่มเติมสำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำจึงมีความจำเป็น เพื่อให้พนักงานโดยเฉพาะผู้ที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งการควบคุมผู้ต้องขัง และการฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขัง อันจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์, 2567)



สถาบันพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้นำแนวคิดการพัฒนาบุคลากรผสมผสานกับทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยตนเอง มาพัฒนาระบบ e-Learning ของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ และเข้าถึงได้สำหรับบุคลากรทุกระดับ (พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน, 2563) ระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์นี้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมาย ขั้นตอนราชทัณฑ์ และแนวทางปฏิบัติงานเฉพาะทาง ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมของเรือนจำที่มีความซับซ้อน อ่อนไหว และมีความเสี่ยงสูง การพัฒนาระบบ e-Learning จึงตอบโจทย์ความต้องการของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ต้องเรียนรู้กฎระเบียบอย่างเร่งด่วน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องเสริมความรู้ให้ทันต่อกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ในเรือนจำที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา เป้าหมายหลักคือการเพิ่มประสิทธิภาพงานราชทัณฑ์ ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ เสริมสร้างความปลอดภัยของผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ และสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ (อรณิชา เสตะคุณ, 2561) ในบริบทของเรือนจำ ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงข้อมูลแต่คือเครื่องมือที่ป้องกันความเสี่ยง ช่วยลดความตึงเครียด และสร้างมาตรฐานเดียวกันในทุกเรือนจำทั่วประเทศ ระบบ e-Learning จึงกลายเป็นแกนกลางของการพัฒนาบุคลากรในยุคใหม่ ทำให้การทำงานของกรมราชทัณฑ์มีความคุ้มค่า ยั่งยืน และสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและกฎหมายในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ระบบการอบรมผ่าน e-learning ของกรมราชทัณฑ์เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของตัวแปรที่ปัจจัยสำคัญ คือ คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต่างมีบทบาทกำหนดความสำเร็จของการเรียนรู้ในบริบทเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านการเรียนรู้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ให้ผู้เรียนเรียนรู้กระบวนการของตน (พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน, 2563) แต่ประสิทธิผลของการเรียนรู้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้เข้าอบรมมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ พื้นฐานความรู้เดิมที่รองรับ ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับกฎหมาย ขั้นตอนราชทัณฑ์ และการปฏิบัติงานในสถานการณ์เสี่ยงสูงของเรือนจำ ควบคู่กันนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่กำหนดโอกาสในการเข้าถึงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความพร้อมด้านเทคโนโลยี บรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงโอกาสในการนำความรู้ไปใช้จริงในงานประจำ (อรณิชา เสตะคุณ, 2561) ในบริบทเรือนจำปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเจ้าพนักงานต้องปฏิบัติงานท่ามกลางข้อจำกัดด้านความปลอดภัย ความเคร่งครัดทางกฎหมาย และความเสี่ยงต่อเหตุฉุกเฉิน การสนับสนุนเชิงโครงสร้างจึงมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จาก e-learning ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และสอดคล้องกับมาตรฐานราชการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ในบริบทเรือนจำจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน



บุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาทั้งสองมิติร่วมกันจะทำให้การอบรมมีประสิทธิภาพสูงสุด รองรับการกิจของกรมราชทัณฑ์ในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ และความพร้อมต่อการปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจด้านความปลอดภัย การควบคุม และการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์

ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งคาดว่าจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ในงานราชทัณฑ์ที่ต้องการความถูกต้องและความปลอดภัยสูง การศึกษานี้ไม่เพียงช่วยอธิบายกลไกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร แต่ยังสะท้อนถึงความสามารถในการนำความรู้ไปใช้จริงในงานควบคุมและฟื้นฟูผู้ต้องขัง ผลลัพธ์ของการวิจัยจึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการอบรมของกรมราชทัณฑ์ให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานจริงและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์
- 2) เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

สมมติฐานการวิจัย

Hypothesis 1 H_1 : คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{1a} : ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{1b} : ด้านความสามารถในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{1c} : ด้านพื้นฐานความรู้เดิม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

Hypothesis 2 H_2 : สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{2a} : ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์



H_{2b}: ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{2c}: ด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{2d}: ด้านบรรยากาศภายในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{2e}: ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

Hypothesis 3 H₃ : คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{3a}: ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{3b}: ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{3c}: ด้านพื้นฐานความรู้เดิม ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

Hypothesis 4 H₄ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{4a}: ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{4b}: ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{4c}: ด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

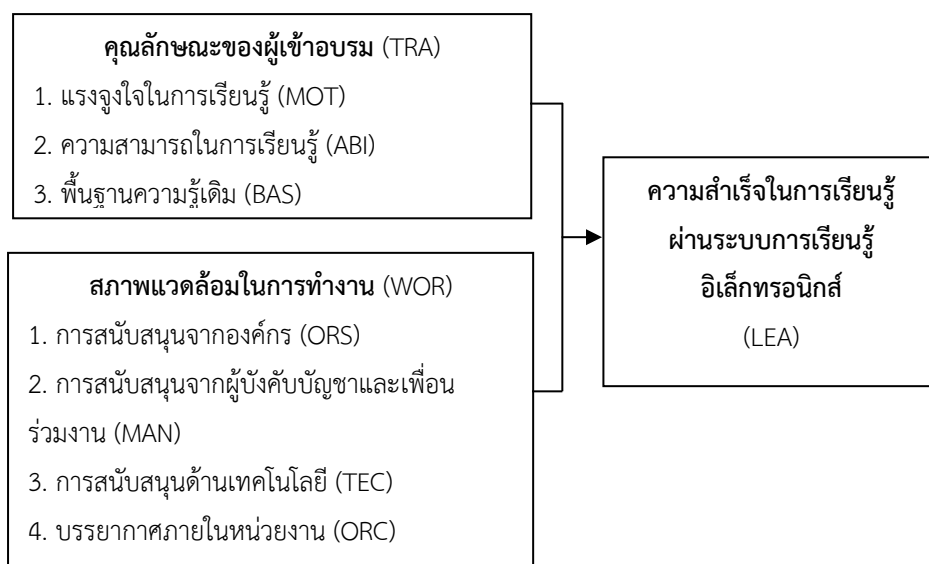
H_{4d}: ด้านบรรยากาศภายในหน่วยงาน ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์

H_{4e}: ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดโดยอาศัยแนวคิดพื้นฐานจากงานวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ โดยประยุกต์จากแนวคิดปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมของพิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน, (2563) และปอริยา สุวรรณสิทธิ์ และน้ำทิพย์ ่องอาจาณิขย, (2565) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประยุกต์จากแนวคิดของอรณิชา เสดตะคุณ, (2561) และ พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน, (2563) และความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ประยุกต์จากแนวคิดของพิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน, (2563) ดังต่อไปนี้



รูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ที่ผ่านการอบรมระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ กรมราชทัณฑ์ จำนวนทั้งสิ้น 10,591 คน (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ที่ผ่านการอบรมระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ กรมราชทัณฑ์ โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 386 คน ได้รับการตอบกลับ 294 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 76.17 % ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Baruch & Holtom, 2008)



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 7 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ใช้เกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2556) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.5 (สมบุรณ์ สุริยวงศ์ และคณะ, 2552) นำแบบสอบถามทดลองสอบ (Try Out) จำนวน 30 ตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.75 – 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.60 (Nunnally, 1967) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีค่า (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.74 – 0.93 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.40 (Nunnally and Berstein, 1994) ค่าความเชื่อมั่น (CR : composite reliability) อยู่ระหว่าง 0.95 – 0.98 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.7 ค่าความเที่ยงตรงภายใน (AVE : average variance extraction) อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.81 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในระดับดี สามารถนำไปใช้วัดตัวแปรในการวิจัยได้อย่างน่าเชื่อถือ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตอธิบดีกรมราชทัณฑ์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามเรือนจำ 143 แห่ง ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ Google Forms จำนวน 386 ชุด กำหนดให้ตอบครบทุกข้อ แบบสอบถามสามารถตอบได้เพียง 1 ครั้ง ต่อ 1 อีเมล ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 294 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 76.17% ข้อมูลที่ได้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย จะเก็บข้อมูลเป็นความลับ โดยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบผลกระทบคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ จำนวน 294 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.70 มีอายุ 31 - 39 ปี คิดเป็น ร้อยละ 40.14 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี



คิดเป็นร้อยละ 57.14 ตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 77.55 และประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 72.11 และผลการทดสอบตามวัตถุประสงค์งานวิจัยพบว่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	TRA	WOR	MOT	ABI	BAS	ORS	MAN	TEC	ORC	OPP	LEA	VIFs
$\bar{X}$	4.23	4.01	4.54	4.24	3.91	4.01	4.16	3.93	3.93	4.03	4.16	
S.D.	0.45	0.41	0.47	0.54	0.61	0.61	0.51	0.71	0.55	0.54	0.54	
TRA	-	0.464***	0.763***	0.917***	0.846***	0.303***	0.204***	0.349***	0.349***	0.443***	0.682***	
WOR		-	0.351***	0.382***	0.435***	0.664***	0.594***	0.757***	0.748***	0.789***	0.574***	
MOT			-	0.635***	0.382***	0.238***	0.174***	0.227***	0.276***	0.339***	0.509***	1.766
ABI				-	0.685***	0.242***	0.167***	0.278***	0.319***	0.353***	0.617***	2.762
BAS					-	0.282***	0.176***	0.363***	0.289***	0.420***	0.593***	2.134
ORS						-	0.271***	0.331***	0.320***	0.407***	0.329***	1.278
MAN							-	0.267***	0.352***	0.329***	0.302***	1.202
TEC								-	0.454***	0.519***	0.432***	1.511
ORC									-	0.580***	0.437***	1.680
OPP										-	0.542***	1.960
LEA											-	

*** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.302 - 0.682 ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในทิศทางเดียวกัน คือ ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ ($r=0.509$) ด้านพื้นฐานความรู้เดิม ($r=0.593$) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ ($r=0.617$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($r=0.302$) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($r=0.329$) ด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ($r=0.432$) ด้านบรรยากาศภายในหน่วยงาน ($r=0.437$) และด้านโอกาสในการใช้ความรู้ ($r=0.542$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 $H_1, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}$ และยอมรับสมมติฐานที่ 2 $H_2, H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}$

ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.302 - 0.682 ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบ Multicollinearity โดยหาค่า Variance Inflation Factor (VIFs) โดยงานวิจัยนี้



มีค่าอยู่ระหว่าง 1.202 - 2.762 ซึ่งค่าที่ได้ต้องมีค่าไม่เกิน 3 (O'Brien, R. M., 2007) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อทดสอบผลกระทบของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อม ในการทำงานกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	p-value	95% (CI) for B		Collinearity Statistics	
						Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIFs
CONSTANT	-0.196	0.236		-0.829	0.408	-0.661	0.269		
(TRA)	0.628	0.053	0.530	11.925	0.000***	0.525	0.732	0.784	1.275
(WOR)	0.424	0.057	0.328	7.375	0.000***	0.311	0.537	0.784	1.275

R = 0.741 , R² = 0.549 , Adj. R² = 0.546 , Durbin-Watson = 1.946 , F = 177.334 , p = 0.000

*** p < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำกรมราชทัณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม เข้าไปในสมการตามวิธี (Enter) พบว่า ตัวแปรทั้งหมดที่นำเข้ามาศึกษานั้นสามารถอธิบายผลของความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ร้อยละ 54.60 (Adjusted R²=0.546) นอกจากนี้การทดสอบปัญหา Multicollinearity จากการใช้ค่า Variance Inflation factors (VIFs) ทั้งสองมีค่าอยู่ที่ 1.275 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (O'Brien, R. M., 2007)

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม (TRA) (p < 0.01) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WOR) (p < 0.01) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 H₃ และยอมรับสมมติฐานที่ 4 H₄

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า เจ้าพนักงานเรือนจำส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ภายหลังการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งคาดหวังว่าทักษะใหม่ที่ได้รับจะช่วยยกระดับผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังมีความสามารถในการเรียนศึกษาค้นคว้าความรู้จากแหล่งอื่นได้ดีเพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าพนักงานเรือนจำผ่านโครงสร้างทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา



ทั้งการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการเข้าถึงการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสะดวก อีกทั้งหลักสูตรในการอบรมสอดคล้องกับสถานการณ์จริงช่วยให้เจ้าพนักงานสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณรายด้านของคุณลักษณะของผู้เข้าอบรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	p-value	95% (CI) for B		Collinearity Statistics	
						Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIFs
ค่าคงที่ CONSTANT	-0.138	0.263		-0.525	0.600	-0.656	0.380		
(MOT)	0.173	0.060	0.150	2.874	0.004***	0.055	0.292	0.566	1.766
(ABI)	0.238	0.066	0.237	3.631	0.000***	0.109	0.367	0.362	2.762
(BAS)	0.195	0.051	0.219	3.807	0.000***	0.094	0.295	0.469	2.134
(ORS)	0.019	0.039	0.021	0.477	0.633	-0.058	0.095	0.782	1.278
(MAN)	0.085	0.046	0.080	1.859	0.064*	-0.005	0.174	0.832	1.202
(TEC)	0.071	0.037	0.093	1.930	0.055*	-0.001	0.143	0.662	1.511
(ORC)	0.066	0.050	0.067	1.323	0.187	-0.032	0.165	0.595	1.680
(OPP)	0.193	0.055	0.193	3.507	0.001***	0.085	0.301	0.510	1.960

R = 0.747 , R² = 0.559 , Adj. R² = 0.546 , Durbin-Watson = 1.950 , F = 45.105 , p = 0.000

*** p < 0.01 * p < 0.10

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำกรมราชทัณฑ์ โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรคุณลักษณะของผู้เข้าอบรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานเข้าไปในสมการทั้งหมดตามวิธี (Enter) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำเข้ามาศึกษานั้นมีความสามารถในการอธิบายผลของความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ร้อยละ 54.60 (Adjusted R²=0.546) นอกจากนี้การทดสอบปัญหา Multicollinearity จากการใช้ค่า Variance Inflation factors (VIFs) มีค่าระหว่าง 1.202 - 2.762 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 3 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (O'brien, R. M., 2007)



ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรม ด้านแรงจูงใจในการเรียนรู้ (MOT) ($p < 0.01$) ด้านความสามารถในการเรียนรู้ (ABI) ($p < 0.01$) ด้านพื้นฐานความรู้เดิม (BAS) ($p < 0.01$) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ (OPP) ($p < 0.01$) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (MAN) ($p < 0.10$) ด้านการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี (TEC) ($p < 0.10$) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงยอมรับสมมติฐานที่ H_{4e} , H_{4b} , H_{4c}

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้ไม่ได้เกิดจากระบบหรือสื่อการสอนเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านผู้เรียนและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งแรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ โอกาสในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จริง รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญ

และยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบรรยากาศภายในหน่วยงาน (ORC) ($p < 0.187$) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (ORS) ($p < 0.633$) ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ H_{4d} , H_{4a}

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับบรรยากาศหรือการสนับสนุนโดยรวมขององค์กร แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยรายบุคคล หรือลักษณะงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของเรือนจำที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแบบใช้ดุลยพินิจและการควบคุมงานเฉพาะด้านเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานต้องพึ่งพาความมีวินัยในตนเอง ความสามารถในการจัดการเวลา และการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก อันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มากกว่าสภาพแวดล้อมเชิงองค์กรรวมของหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้พบองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าพนักงานเรือนจำในการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นรูปธรรม จึงได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านตัวผู้เรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีบทบาท



ต่อผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความตั้งใจ และพร้อมเปิดรับความรู้ใหม่ เมื่อผู้เรียนมีแรงจูงใจสูงย่อมมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น และสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิด Self-Directed Learning ที่อธิบายว่าผู้เรียนที่มีแรงจูงใจภายในจะมีแนวโน้มกำกับ ควบคุม และวางแผนการเรียนรู้ของตนเองได้ดีขึ้น ทำให้การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้แรงจูงใจแล้ว ด้านความสามารถในการเรียนรู้และด้านพื้นฐานความรู้เดิม ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมให้ผู้เข้าอบรมสามารถปรับตัวเข้ากับระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีหรือการใช้งานสื่อดิจิทัลจะสามารถทำความเข้าใจเนื้อหาได้รวดเร็วกว่า และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Self-Directed Learning ที่อธิบายได้ว่าผู้เรียนที่มีพื้นฐานความรู้และทักษะทางดิจิทัลที่ดีมักจะสามารถกำกับกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง เลือกวิธีเรียนรู้ที่เหมาะสม และปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมออนไลน์ได้อย่างมั่นใจ สอดคล้องกับสุภาณี เจริญสม (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจและความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เข้าฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้เรียนเป็นเงื่อนไขที่สำคัญและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการพัฒนาทักษะในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ อรณิชา เสดะคุณ (2561) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านตัวผู้เรียน โดยเฉพาะแรงจูงใจและความสามารถในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในบริบทของหน่วยงานภาครัฐและพิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน (2563) ได้ระบุว่าคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ผลการวิเคราะห์ได้สนับสนุนแนวคิดปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เรียนโดยเฉพาะแรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และทักษะพื้นฐานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในมุมมองเชิงประจักษ์และเชิงทฤษฎี โดยเฉพาะแนวคิด Self-Directed Learning ที่ช่วยอธิบายว่าผู้เรียนที่มีแรงจูงใจและความพร้อมด้านทักษะจะสามารถกำกับการเรียนรู้ของตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้และสะท้อนถึงความจำเป็นในการออกแบบหลักสูตรออนไลน์ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ตลอดจนการจัดการสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงาน



เรือนจำ กรมราชทัณฑ์แสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยเฉพาะในระบบออนไลน์ที่ต้องพึ่งพาความพร้อมทั้งด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และบรรยากาศภายในองค์กร เมื่อผู้เรียนได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีโครงสร้างเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ย่อมทำให้เกิดแรงเสริมทางบวกต่อการมีส่วนร่วม ความต่อเนื่อง และผลสำเร็จของการเรียนรู้บนระบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น สอดคล้องกับ Zhenjing et al. (2565) พบว่า เมื่อสภาพแวดล้อมมีความพร้อมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงาน การเรียนรู้ และความพยายามในการพัฒนาตนเองจะเพิ่มสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ว่าเมื่อเจ้าพนักงานเรือนจำได้รับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ออนไลน์ เช่น ระบบเทคโนโลยีที่พร้อมใช้ บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม และโอกาสนำความรู้ไปใช้จริง การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จึงประสบความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริย์ มานะกิจ และ วิโรจน์ เกษฎาภักดิ์ (2562) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศภายในหน่วยงาน รวมถึงโอกาสในการใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด (2565) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์กร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่กำหนดประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างชัดเจน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความพร้อมด้านเทคโนโลยี บรรยากาศการทำงาน และโอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งล้วนส่งเสริมและสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนา e-learning ในกรมราชทัณฑ์จะเกิดผลสูงสุดเมื่อได้รับการออกแบบควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกมิติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการทดสอบคุณลักษณะกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ พบว่าคุณลักษณะของผู้เข้าอบรมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีแรงจูงใจภายในสูงและมีความต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับบริบทของงานราชทัณฑ์ที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบส่วนบุคคล การตัดสินใจที่รอบคอบ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของลักษณะงาน สอดคล้องกับพิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน (2563) ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้เข้าอบรมมีผลเชิงบวกต่อการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning เมื่อผู้เรียนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเองและสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่าง



ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะผู้เข้าอบรมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณิชา เสดะคุณ (2561) และคุณานต์ ชนินทร์สถาปัตย์ (2565) ที่ชี้ว่า แรงจูงใจสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญในการฝึกอบรม ในด้านความสามารถในการเรียนรู้ ผลการวิจัยสะท้อนว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีทักษะการเรียนรู้และการแสวงหาความรู้จากหลายแหล่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้สามารถสรุป วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาณี เขียวสม (2564) และพิชาพร สงวนศักดิ์โยธิน (2563) ที่ระบุว่า ความสามารถของตนในการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนการเรียนรู้ นอกจากนี้ พื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการเรียนรู้ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีที่ผู้เข้าอบรมมีอยู่ก่อนหน้า ซึ่งช่วยให้สามารถเรียนรู้เนื้อหาใหม่ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ ปอระยา สุวรรณสิทธิ์ และน้ำทิพย์ งามอาจาณิษฐ์ (2565) รวมถึงดวงใจชนก พรธชา (2565) ที่พบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้เดิมสามารถเรียนรู้และปรับตัวในระบบ e-Learning ได้ดีกว่า ซึ่งจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ และพื้นฐานเดิมของผู้เรียนคือกลไกสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการเรียนรู้ โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องพึ่งพาความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง เช่น งานราชทัณฑ์

ผลการทดสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าพนักงานเรือนจำ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งผลการวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ช่วยให้เจ้าพนักงานเข้าถึงระบบ e-Learning ได้อย่างสะดวก และเพิ่มโอกาสในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานของ อัจฉริย์ มานะกิจ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2562) ที่พบว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ย่อมเกิดแรงมุ่งมั่น ท่วมเท และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นเงื่อนไขสำคัญของประสิทธิภาพการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การคำแนะนำ ความร่วมมือ หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุภาณี เขียวสม (2564) ที่พบว่า ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงระบบการเรียนรู้ออนไลน์ เมื่อเชื่อมโยงกับองค์ประกอบด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี จะทำให้กระบวนการเรียนรู้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และงานของ Wang et al. (2565) ชี้ให้เห็นว่า



แม้บุคลากรจะได้รับการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning แล้ว แต่โอกาสในการนำความรู้ไปใช้จริง ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความพร้อมของเวลา ลักษณะงาน ช่องทางการปฏิบัติงาน และระดับการสนับสนุนจากหัวหน้าโดยตรง หากองค์กรไม่สร้างพื้นที่ให้บุคลากรได้ทดลองใช้ทักษะหรือความรู้ใหม่ ความพยายามด้านการพัฒนาศักยภาพก็จะไม่เกิดการถ่ายโอนเต็มที่ ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนทั้งด้านเทคโนโลยีและด้านโอกาสในการประยุกต์ใช้ความรู้จริงจากผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันให้การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เกิดประสิทธิผลสูงสุด และช่วยให้บุคลากรสามารถถ่ายโอนความรู้ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยยังพบว่า ด้านการสนับสนุนจากองค์กรและบรรยากาศภายในหน่วยงาน ไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ อาจอธิบายได้จาก ข้อจำกัดเชิงโครงสร้างเฉพาะของบริบทเรือนจำ ซึ่งมีข้อห้ามด้านความปลอดภัย เช่น การไม่อนุญาตให้อุปกรณ์สื่อสารเข้าพื้นที่ควบคุม การเข้าถึงอุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ได้เฉพาะเวลาที่กำหนด รวมถึงภาระงานที่มีลักษณะเร่งด่วนและเคร่งครัดสูง ทำให้บุคลากรไม่สามารถใช้ประโยชน์จากการสนับสนุนขององค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้องค์กรจะมีนโยบายสนับสนุนหรือจัดสรรทรัพยากรบางส่วน แต่หากบุคลากรไม่สามารถเข้าถึงหรือใช้ทรัพยากรนั้นในเวลาที่ต้องการ การสนับสนุนดังกล่าวก็ไม่ก่อให้เกิดผลต่อการเรียนรู้อย่างแท้จริง

การที่เจ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จาก ข้อกำหนดของทางราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบ มากกว่าจากแรงผลักดันภายใน ยังสะท้อนว่า การสนับสนุนขององค์กรในระดับนโยบายไม่สามารถขับเคลื่อนประสิทธิผลของการเรียนรู้ได้ หากขาดเงื่อนไขเชิงปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าถึงความรู้ และการประยุกต์ใช้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ อรณิชา เสตะคุณ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนขององค์กรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้เมื่อผู้เรียน ไม่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ทรัพยากร หรือระบบเครือข่ายที่จำเป็น ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่อาจนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี เขียวสม (2564) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ส่งผลต่อการถ่ายโอนความรู้ หากบุคลากรไม่มีความตั้งใจ ความเข้าใจในเนื้อหา หรือการสนับสนุนเชิงกลยุทธ์ เช่น การชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา การมีเพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือโครงสร้างงานที่เปิดโอกาสให้ทดลองใช้ทักษะใหม่ จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่สภาพแวดล้อมทั่วไปที่เป็นบรรยากาศของหน่วยงาน แต่อยู่ที่ปัจจัยส่วนบุคคล โอกาสในการใช้จริง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ในบริบทเฉพาะของเรือนจำ การสนับสนุนจากองค์กรและบรรยากาศภายใน แม้จะมีความสำคัญในเชิงทฤษฎี แต่ไม่ได้ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง ภารกิจงานที่เร่งรัด และการพึ่งพา



แรงจูงใจภายในของเจ้าพนักงานเป็นหลัก จึงทำให้การเรียนรู้สำเร็จได้โดยไม่ขึ้นกับปัจจัยจากหน่วยงานโดยตรง แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านทรัพยากรที่เข้าถึงได้จริง เทคโนโลยีที่ใช้งานได้ และโอกาสในการนำความรู้ไปใช้ภายใต้ข้อจำกัดของงานราชทัณฑ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กำหนดนโยบายให้การสนับสนุนบุคลากรด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาตนเองในสายวิชาชีพ สนับสนุนให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในลักษณะของการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2 สนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มและพัฒนาหลักสูตรในระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ ให้เนื้อหาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม และการกิจกรรมราชทัณฑ์ในปัจจุบันและอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 เพิ่มหลักสูตรในระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ให้ครอบคลุมภารกิจสำคัญของกรมราชทัณฑ์ สามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อม ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยการสร้างการรับรู้เชิงบวกต่อคุณค่าและประโยชน์ของการเรียนรู้ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้ ทักษะ รวมถึงสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

2.2 มอบหมายภารกิจ หรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ได้รับ เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร พร้อมจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลหลังการอบรม เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อใช้เป็นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีข้อจำกัดในการเข้าถึงความคิดเห็นเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างรอบด้าน

3.2 การศึกษาครั้งนี้เน้นการวิเคราะห์ปัจจัยในภาพรวมของผู้เข้าอบรม โดยไม่ได้แยกผลลัพธ์ที่เกิดจากความแตกต่างของแต่ละหลักสูตรหรือรายวิชา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาศึกษา



ประสิทธิผลของระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ในระดับรายหลักสูตร เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่อาจแตกต่างกันไปตามประเภทของเนื้อหา หรือกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้อาจสามารถปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คุณานนต์ ชนินทร์สถาปัตย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ ผ่านระบบ E-Learning ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*, 7(9): 1-12.
- ณัฐนรี ตรณโนภาส. (2563). การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของผู้เข้าอบรมต่อการฝึกอบรมผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์ (E-learning) กับการฝึกอบรมปกติในองค์กรธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงใจชนก พรธรา, ปัญญาพร พจนปัญญา, และ อธิปัตย์ บุญเหมาะ. (2565). ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อการเรียนในชั้นเรียนปกติและการเรียนออนไลน์แบบกะทันหันในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19. *ภาษาปริทัศน์*, 37: 1–22.
- ทวีโชค เอี่ยมจรรยา. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับความรู้ การใช้ประโยชน์ กับความพึงพอใจการเรียนรู้แบบออนไลน์ (e-learning) ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหัวเฉียว.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปอระยา สุวรรณสิทธิ์, และ น้ำทิพย์ งามอาภาณชัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ทางไกลสำหรับนักเรียน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดชัยนาท. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 4(3): 1–19.
- ปฐมา ภูมิกาญจน์ และ เพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ*, 3(1): 83-96.
- พิชชาพร สงวนศักดิ์โยธิน. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการเรียนรู้ผ่านระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กรณีศึกษา: การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบุญ สิริวงค์. (2552). *วิจัยและสถิติทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์. (2567). *การฝึกอบรม*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2567 จาก <https://www.correct.go.th>.



- สุภาณี เขียวสม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรณิชา เตะตะคุณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(1): 73-92.
- อัญญรีย์ มานะกิจ, และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความมุ่งมั่นทุ่มเทของข้าราชการส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน. *Veridian E-Journal มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(6): 2267–2282.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8): 1139–1160.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1): 63–105.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Association Press.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Book Company.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41: 673–690.
- Wang, X., Lin, W., Xue, T., Green, A., Gu, L., He, Y., Huang, X., Jin, Z., & Wu, Y. (2022). Workplace learning in China: Transferring training into practice to improve performance. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(3): 294–315.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.
- Zhenjing, C., Jian, Z., & Yixiong, L. (2022). Impact of employees' workplace environment on task performance: A study on workplace factors influencing employee productivity. *Frontiers in Psychology*, 13: 879112.