

HRD & E-Learning

🕒 **นำเสนอเมื่อ** 16 ธ.ค. 2552

HRD & E-Learning

ในอดีตยุคปี 2000 เรามักจะเห็นการฝึกอบรมโดยใช้วิทยากรเป็นผู้บรรยายให้ความรู้ ประมาณ 75% และการให้ความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประมาณ 25%

ในปี 2010 การฝึกอบรมจะเปลี่ยนไป จากการบรรยายโดยวิทยากร 50% และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผสมผสานสื่อการเรียนรู้แบบมัลติมีเดีย จะเป็น 50% และในอนาคตในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าการฝึกอบรมจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในรูปแบบของ e-Training และ e-Learning มากขึ้น ปีละอย่างน้อย 10% การสำรวจของ Ninth House Network ในสหรัฐอเมริกา พบว่า

- 97 % ขององค์กรกำลังพิจารณาหรือพัฒนากลยุทธ์ e-Learning
- 93 % มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในด้านการเรียนรู้ออนไลน์เปรียบเทียบกับปีที่แล้ว
- 81% ที่มีการออนไลน์โดยมุ่งที่ระบบการจัดการเรียนรู้
- 62% ขององค์กรในปัจจุบันมีอย่างน้อย 1 หลักสูตรที่ออนไลน์
- 51% มีการเรียนรู้ทางออนไลน์/เว็บไซต์ทางด้านฝึกอบรม
- 35% ของงบประมาณฝึกอบรมใช้เพื่อการบริการจากภายนอก (Outsourcing)
- 22% ขององค์กรมีความร่วมมือให้เกิดสมรรถภาพในการเรียนรู้

ความหมายและความสำคัญของ e-Learning

คือการนำเสนอเนื้อหาหลักสูตรด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์รวมถึงอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต และกระจายเสียงผ่านดาวเทียม วิทยุ/วีดิโอซีดีรวม

ในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรสามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและสามารถใช้ความรู้เหล่านั้นมาตอบสนองต่อการดำเนินธุรกิจให้ได้เปรียบ คู่แข่ง

e-Learning จึงเป็นคำตอบสุดท้ายในกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาคนแบบเดิมคือ

- 1) พนักงานสามารถที่จะเข้ามายัง ศูนย์กลางการเรียนรู้ ได้ตลอด 24 ชั่วโมง
- 2) พนักงานสามารถเลือกเรียนความรู้ได้ตามที่ต้องการ
- 3) พนักงานจะมาเรียนที่ศูนย์ฝึกอบรม หรืออาจจะเรียนที่บ้านก็ได้
- 4) องค์กร สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานในระยะยาวเพราะสามารถรับจำนวนผู้เรียนได้อย่างไม่จำกัดไม่ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ อีกมากมาย

แหล่งที่มา <http://gotoknow.org/blog/mdphd/175625> , <http://22062530.ning.com>