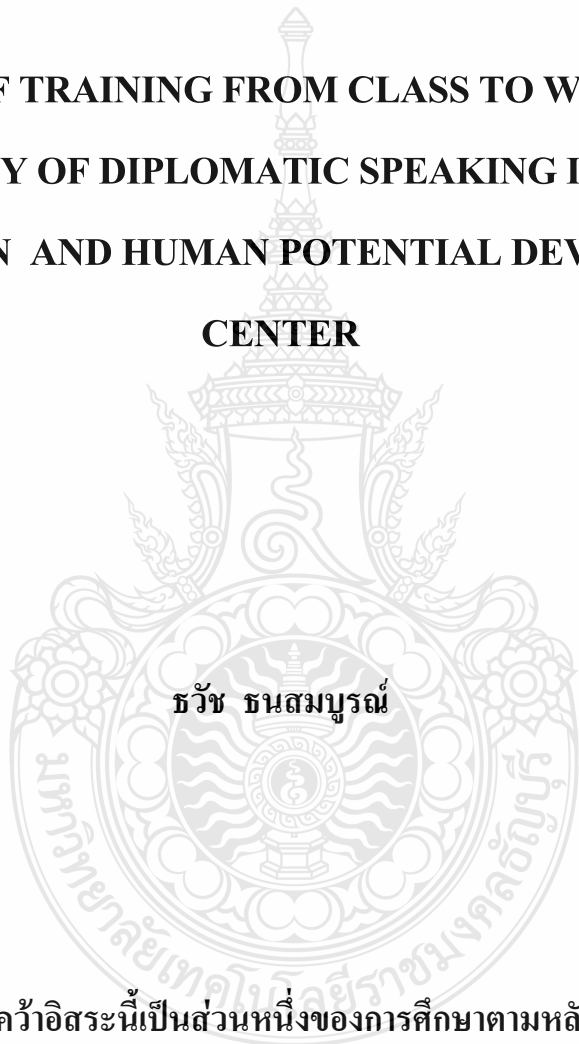


การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ :
กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด
และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

TRANSFER OF TRAINING FROM CLASS TO WORKPLACE :
CASE STUDY OF DIPLOMATIC SPEAKING INSTITUTE
FOUNDATION AND HUMAN POTENTIAL DEVELOPMENT
CENTER



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

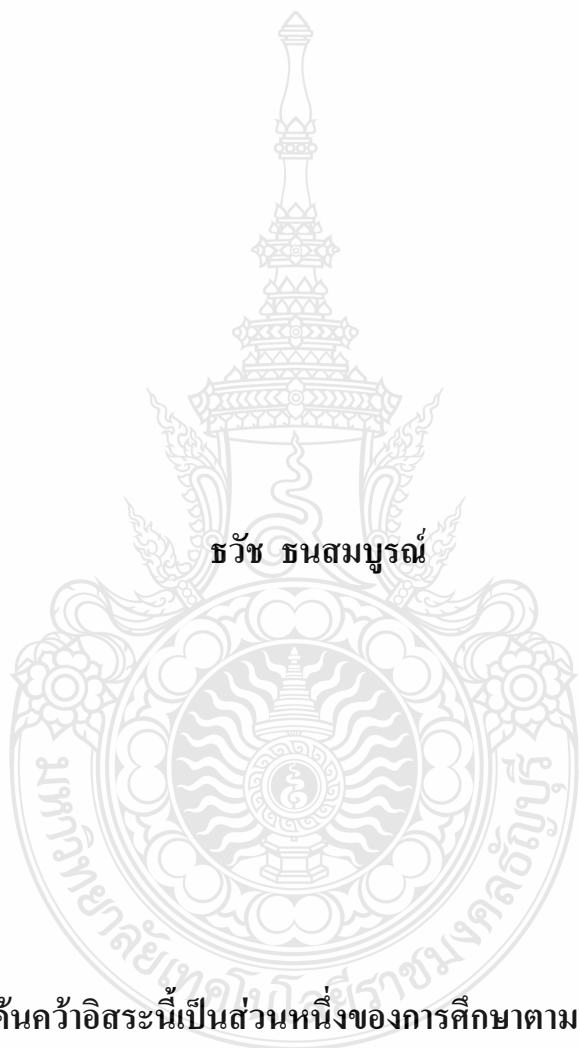
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ :
กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต
และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์



ธวัช ธนสมบุญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา
มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

Transfer of Training from Class to Workplace:

Case Study of Diplomatic Speaking Institute Foundation and
Human Potential Development Center

ชื่อ - นามสกุล

นายรัช ชนสมบุญ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ค.

ปีการศึกษา

2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณ, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์สุภาพร ฤพิมาย, วท.ม.)



กรรมการ

(อาจารย์กล้าหาญ ภู น่าน, ปร.ค.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ ภูณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์
ชื่อ - นามสกุล	นายรัช ชนสมบุญ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์กล้าหาญ ฌ น่าน, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม (2) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมของมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำนวน 360 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มี เพศ อายุ ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การถ่ายโอนการฝึกอบรม มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต ศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

Independent Study Title	Transfer of Training from Class to Workplace: Case Study of Diplomatic Speaking Institute Foundation and Human Potential Development Center
Name-Surname	Mr. Thawat Thanasomboon
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Mr. Khahan Na-Nan, Ph.D.
Academic Year	2013

ABSTRACT

The purposes of this research we (1) to study the level of organizational atmosphere and the level transfer of training (2) To study the difference between personal factors that affect the transfer of training of the attendance (3) To study relationship between organizational atmosphere factors and the level of transfer of training of the attendance of Diplomatic Speaking Institute Foundation and Human Potential Development Center.

Tools used were questionnaires, five levels verified for accuracy and reliability. The samples used in this study, were 360 individuals who attend the seminar of Diplomatic Speaking Institute Foundation and Human Potential Development Center. Statistics used for analysis included Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, F-test, Scheffe' and Pearson correlation.

Research results revealed that (1) The opinion of the trainees toward organizational atmosphere as a whole was at high level and the opinion of the trainees toward transfer of training from class to workplace a whole was at high level. (2) Personal factors of trainees at diplomatic speaking institute foundation and human potential development center who differed in gender, age, type of organization and working period showed difference in the opinion of the trainees toward transfer of training from class to workplace (significance level of 0.05). (3) Overall organizational atmosphere factors are positively correlated with the transfer of training from the class to the workplace (significance level of 0.01).

Keywords: transfer of training, Diplomatic Speaking Institute Foundation and Human Potential Development Center.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ขอขอบพระคุณ ดร.ธงชัย ศรีวรรณ ประชานกรรมการ อาจารย์สุภาพ ภูมิฉาย กรรมการ และ ดร.กล้าหาญ ฌ น่าน อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่อง และชี้แนะข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ ดร.จอมพล สุภาพ ผู้อำนวยการ และ ดร. ชูติธร สุภาพ รองผู้อำนวยการมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และ ศูนย์พัฒนาศึกษภาพมนุษย์ ผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ อันมีค่า ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัย และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่คอยให้การสนับสนุน และช่วยเหลือนักศึกษาทุกคน ขอขอบคุณผู้บริหารของมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศึกษภาพมนุษย์ ที่ให้การสนับสนุนและอนุญาตให้ติดต่อบงค์กรต่าง ๆ ที่เข้าไปอบรม เพื่อแจกแบบสอบถามในครั้งนี้ด้วยดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณภรรยาและลูกสาวที่น่ารักที่คอยช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ

สุดท้ายนี้ หากคุณประโยชน์และคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้บังเกิดต่อผู้อ่าน ผู้ศึกษา ขอมอบแด่ร้อยเอก ศ.ดร.จิตรจันงค์ สุภาพ ผู้ก่อตั้งมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศึกษภาพมนุษย์ บิดา มารดา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานศึกษานี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากมีข้อบกพร่องใด ๆ ก็ตาม ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ธวัช ธนสมบูรณ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่ 1 บทนำ.....	13
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	13
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	15
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	15
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	19
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	21
2.2 การฝึกอบรม.....	24
2.3 การถ่ายโอนการฝึกอบรม.....	28
2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล.....	32
2.5 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร.....	34
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	55
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	83
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	92
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	93
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	99
ประวัติผู้เขียน.....	106



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา..... 47
ตารางที่ 3.2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 52
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล..... 56
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม..... 58
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา..... 59
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน..... 60
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยี..... 61
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้..... 62
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม..... 64
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน..... 64
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน..... 65
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน..... 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบัน การพัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพุด แบบการพุดและศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามอายุ.....	68
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิ สถาบันการพุดแบบการพุดและศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพุดแบบการพุด และศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	69
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพุดแบบการพุด และศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิ สถาบันการพุดแบบการพุดและศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิ สถาบันการพุดแบบการพุดและศูนย์พัฒนาศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม กับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน.....	73
ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพ มนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน.....	73
ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพ มนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน.....	74
ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูต และการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม กับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	76
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคล ที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนา ศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทการทำงาน.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพ มนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	78
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องานของบุคคลที่เข้ารับ การฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพ มนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	79
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	80
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	81
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติ ที่ดีต่องาน	81
ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม.....	82

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม.....	19
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอน.....	31



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยมีการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ คือด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) และด้านทัศนคติ (Attitude) เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด โดยมีการนำเอาเครื่องมือทางการบริหารจัดการแบบสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ และเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานมีหลาย ๆ แนวทาง โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมี 3 ด้าน คือการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา แต่กิจกรรมที่ได้รับความนิยมสูงสุดและเกิดประโยชน์สูงสุดกับพนักงานและองค์กร คือการฝึกอบรมนั่นเอง แต่ในปัจจุบันการฝึกอบรมมิได้ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจจนสามารถประยุกต์ใช้ในงานให้ตรงกับความต้องการขององค์กรได้ ดังนั้นการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อปี 2550 พบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน คือ พนักงานไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติมาประยุกต์ใช้ในงานได้ อันส่งผลต่อการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ทำให้ในวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีหน้าที่หลักและต้องรับผิดชอบโดยตรง จึงสนใจปัญหาดังกล่าวเพิ่มมากขึ้นในวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นหน้าที่หลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และผู้เกี่ยวข้องที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง (Cheng & Hampson, 2007)

ดังนั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีชื่อเฉพาะที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้คือ “การถ่ายโอนการฝึกอบรม” (Transfer of Training) หรือ “การถ่ายโอนการเรียนรู้” (Transfer of Learning) โดยกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม (Training Inputs) ประกอบด้วยลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม (Training Outputs) ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ และการจดจำได้ และ (3) เงื่อนไขการถ่ายโอน (Condition of Transfer) ซึ่งประกอบด้วย การนำความรู้ไปใช้งาน และการเก็บรักษาความรู้ไว้ได้นาน (Baldwin and Ford 1988, p. 64-66) จาก

แนวคิดนี้จึงเป็นการเน้นถึงปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้และ
ออกแบบการฝึกอบรมได้ แต่แนวคิดดังกล่าวทำให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากสำนักต่าง ๆ
พยายามศึกษาหาปัจจัยอื่น ที่เป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนอย่างจริงจังอย่างต่อเนื่อง
ดังนั้นจึงพบว่าปัจจัยที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้น
ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (Salas & Cannon-Bowers, 2001, p.490)
นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางท่านพบปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการถ่ายโอนแตกต่างกันไป เช่นปัจจัย
ด้านการออกแบบการฝึกอบรม ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยนำมาใช้ในการตรวจสอบน้อยมาก หรือไม่ได้รับความ
สนใจเท่าที่ควร

จากแนวคิดของ Kirkpatrick (1994, p. 26) กำหนดมาตรฐานการประเมินการฝึกอบรมที่มี
ประสิทธิภาพ 4 ระดับคือ ระดับที่ 1 การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ระดับที่ 2 การประเมินการเรียนรู้
(Learning) ระดับที่ 3 ประเมินพฤติกรรม (Behavior) และระดับที่ 4 การประเมินผลลัพธ์ (Results) ที่
เกิดขึ้นกับองค์กร โดยแนวคิดดังกล่าวนี้ ทำให้นักวิจัยส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกามุ่งเน้นการ
ประเมินผลตามแนวคิดของ Kirkpatrick ในระดับที่ 3 และ 4 เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับการลงทุนไป
กับโครงการฝึกอบรม ส่วนงานวิจัยในการฝึกอบรมในประเทศไทยส่วนใหญ่ มีการประเมินผลเพียง
ความรู้สึของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อหัวข้อในการอบรม ว่าได้เรียนรู้อะไรจากโครงการอบรม
หลังจากจบการฝึกอบรมเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริง การศึกษาการติดตามพฤติกรรม ระดับของการ
ถ่ายโอนของบุคคล และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนนั้น มีความจำเป็นอย่างมาก เพราะ
จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด และ
สามารถถ่ายโอนความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การศึกษาครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน
ประกอบการ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม และศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดย
เลือกทำการศึกษากับองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจในการ
ทำงาน เสริมทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติเพื่อให้เกิดผลที่ดีต่อองค์กร โดยให้ความรู้แก่บุคคล
ทั่วไปในองค์กรทั้งภาครัฐบาลและเอกชนทั่วไป ได้แก่ มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic
Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development
Center) ซึ่งเป็นองค์กรที่ลักษณะการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกัน คือให้บริการด้านการฝึกอบรม โดย
มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ แก่บุคคลทั่วไปในองค์กรทั้งภาครัฐบาล

และเอกชนทั่วไป โดยมีการจัดอบรมต่อเนื่องและยาวนานถึง 40 ปี สำหรับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบ การพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และ 6 ปี สำหรับศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) เพื่อตอบสนองความต้องการในการเปลี่ยนแปลงของ บุคลากรในองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นที่น่าสนใจว่าหลังจากที่ บุคลากรจากองค์กรต่าง ๆ เข้าร่วมรับการฝึกอบรมจากองค์กรทั้ง 2 ได้จัดขึ้นนั้น มีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ แต่ละบุคคลนั้นเกิดการถ่ายทอดการฝึกอบรมและก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง การวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดแนวทางและการกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนการฝึกอบรมและการนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการ ฝึกอบรม ของผู้ เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center)

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center)

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการ ฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการทูต (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,005 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการทูต (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็นตัวแปร 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ประสบการณ์
- 1.4) ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน
- 1.5) การศึกษา

2) ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

- 2.1) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
- 2.2) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.3) การสนับสนุนจากเทคโนโลยี
- 2.4) โอกาสในการใช้ความรู้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม

- 1) การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน
- 2) การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน
- 3) การมีทัศนคติที่ดีต่องาน

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2556 จนถึง 1 สิงหาคม 2556

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งสามารถเป็นตัวส่งเสริมและอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้มาจากโปรแกรมการฝึกอบรม อันประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1.1 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการส่งเสริมหรือผลักดันจากผู้บังคับบัญชาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.1.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ การส่งเสริมหรือผลักดันจากผู้ร่วมงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.1.3 การสนับสนุนจากเทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีมาส่งเสริม ผลักดัน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5.1.4 โอกาสในการใช้ความรู้ คือ ขอบเขตที่ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากการจัดเตรียมทรัพยากรและหน้าที่ที่สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากโปรแกรมการฝึกอบรม

1.5.2 การถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล หมายถึง การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือได้รับ จากการฝึกอบรมแล้วนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากระดับการรับรู้ของ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรม 3 เดือนล่าสุด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

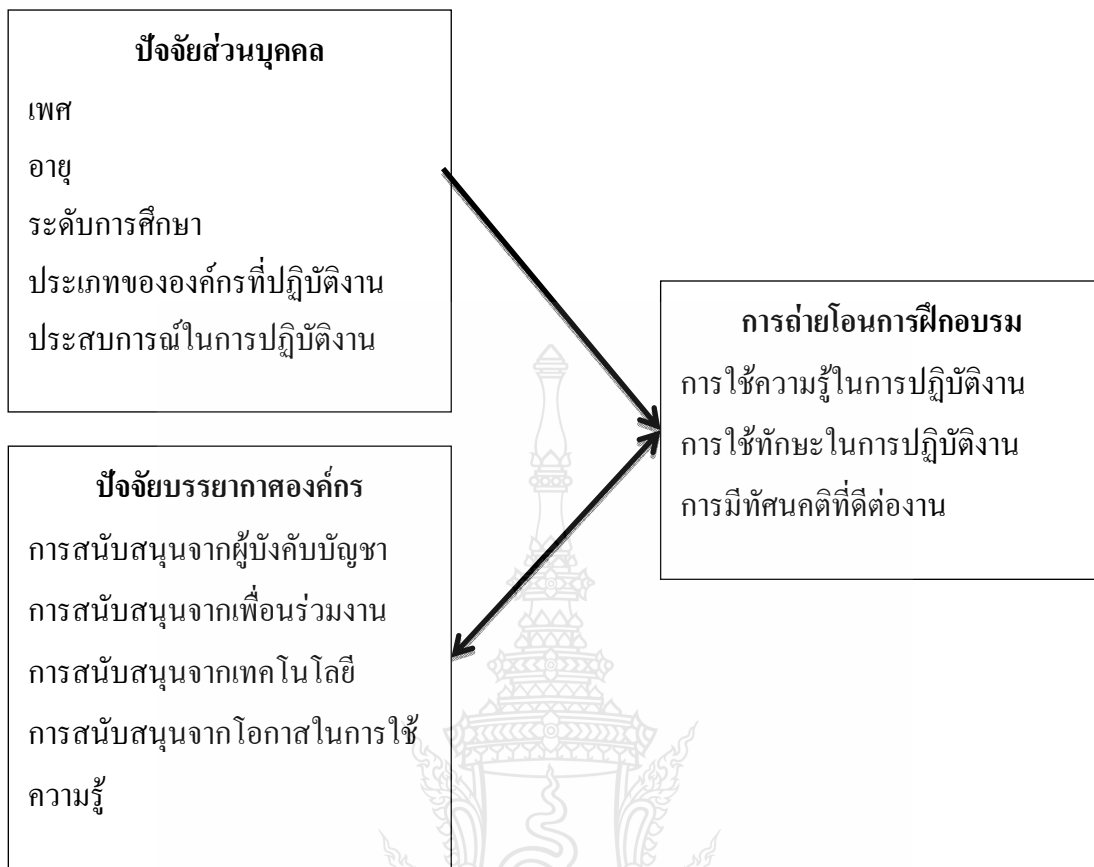
1.5.2.1 การใช้ความรู้ (Knowledge) ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำเอาความรู้และความเข้าใจจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการเกิดความเข้าใจในกระบวนการ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับ ตลอดจนสามารถจดจำขั้นตอน และวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

1.5.2.2 การใช้ทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเอาแนวทาง หรือวิธีการที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อการนำแนวทาง หรือวิธีการปฏิบัติที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.5.2.3 การมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน หมายถึง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจต่อหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากระดับการรับรู้ของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความรู้สึกพึงพอใจ การทุ่มเทแรงกายแรงใจ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การถ่ายโอนการฝึกอบรมอาจมีลักษณะที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเท่าเดิม หรือ ลดลงก็ได้ จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า นักวิชาการ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบุคคลทั่วไปที่สนใจทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมไว้ในลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรที่นำมาศึกษา อันประกอบไปด้วย ตัวแปร ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กร และการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล จากนั้นผู้ศึกษาจึงสร้างกรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังแสดงในภาพที่ 1.1 สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการลงทุน ทำให้องค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสูง



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ช่วยให้เกิดประโยชน์ 2 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

1.7.1 ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

ทำให้เราทราบถึงความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ในด้านความรู้และความเข้าใจเพื่อใช้ในการอธิบาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถถ่ายโอนความรู้ต่าง ๆ จากการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังเป็นข้อมูลในการถ่ายโอนความรู้ต่าง ๆ ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการฝึกอบรม ที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.7.2 ประโยชน์ในเชิงการปฏิบัติ

ทำให้เราทราบถึงความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กร และระดับปัจจัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งผลจากการถ่ายโอนความรู้ต่าง ๆ จากการฝึกอบรม สามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะแสวงหาและเพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในชั้นเรียน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ ของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งได้แบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็น 7 ส่วน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 การฝึกอบรม
- 2.3 การถ่ายโอนการฝึกอบรม
- 2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.5 บรรยากาศองค์กร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 บัญญัติไว้โดยแยกกันไว้ดังนี้

การพัฒนา	หมายถึง การทำให้เจริญ
ทรัพยากร	หมายถึง สิ่งซึ่งปวงอันเป็นทรัพย์
มนุษย์	หมายถึง สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง

จากความหมายของศัพท์ดังกล่าวอาจประมวลความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์เจริญมีศักยภาพมากขึ้น จนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศชาติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นการพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID-- Individual Development) พัฒนาวิชาชีพ (CD--Career Development) และพัฒนาองค์การ (OD-- Organization Development) เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อ

สมาชิกองค์การที่พวกเขาทำงาน ทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ (Gilley, Egglan & Gilley, 2002; Werner & Desimond, 2006) ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปสาระสำคัญของงานทั้ง 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคคล (ID Individual Development)

ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน โดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน การสร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น จนทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็นหรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

2. การพัฒนาวิชาชีพ (CD Career Development)

เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์กรต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์การครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานเส้นทางอาชีพ

3. การพัฒนาองค์การ (OD Organization Development)

มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์การด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้างวัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์การปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข เคยมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งฟุ่มเฟือย แต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การพัฒนาแรงงาน (Work Force) ไม่ใช่สิ่งฟุ่มเฟือยอีกต่อไป การอบรมและพัฒนาเป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและการปฏิบัติงานขององค์การ และยังช่วยส่งเสริมในการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับทุกคนไม่เพียงในองค์การธุรกิจ แต่ในความสัมพันธ์กับครอบครัว ศาสนา และชุมชนด้วย

2.1.1 วิวัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวิวัฒนาการที่ยาวนานมาตั้งแต่สมัยมนุษย์ถ้ำโบราณ ที่รู้จักวิธีการสร้างเครื่องมือง่าย ๆ จากหิน ไม้ นำมาประดิษฐ์อาวุธเพื่อใช้สำหรับการล่าสัตว์ การนำสิ่งเหล่านี้

มาใช้ ได้กลายเป็นการพัฒนาที่ก้าวไปอย่างสำคัญของมนุษย์ การเรียนรู้ของมนุษย์ในยุคแรก ๆ นี้ ถูกจำกัดอยู่ภายในครอบครัวและเผ่า โดยการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัว คือพ่อ และหัวหน้าเผ่า พ่อจะเป็นผู้ที่ฝึกลูกในเรื่องความประพฤติที่เหมาะสม และฝึกในเรื่องการดำรงชีวิตที่เหมาะสม สภาพแวดล้อม ดังนั้นการเรียนรู้ในยุคแรก ๆ นี้จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจากคนรุ่นก่อนเมื่อเข้าสู่ยุคโลหะ มนุษย์มีความสามารถที่จะตั้งถิ่นฐาน มีความรู้ที่จะทำเครื่องมือโลหะแบบง่าย ๆ รวมทั้งทำการเกษตร มีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนและภายในครอบครัว การแบ่งงานได้วิวัฒนาการกลายเป็นผู้ชำนาญการเช่น ช่างไม้ ช่างโลหะ เป็นต้น มนุษย์ในยุคนี้พึ่งพาเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก็คือเพื่อความอยู่ เป็นความก้าวหน้าของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และเกิดความจำเป็นในการร่วมมือกันเพื่อสร้างการเรียนรู้โดยตรง นั่นก็คือการศึกษา มากยิ่งการการเลียนแบบโดยไม่ตั้งใจ

จนกระทั่งถึงในปี ค.ศ. 1800 ศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์เริ่มเด่นชัดขึ้นเรื่อย ๆ (Nadler, 1984, p. 1.6-1.7) โดยในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 และ 2 ได้มีการค้นหาวิธีการเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดโปรแกรมการฝึกอบรมขึ้น จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1942 ได้มีการจัดตั้งสมาคมการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยใช้ชื่อว่า American Society for Training Development (ASTD) (Werner & Desimone, 2006, p. 6) ปี ค.ศ. 1969 และ ค.ศ. 1970 ศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ถูกเปิดสอนในมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก ที่ George Washington University และ Bowling Green State University ตามลำดับ โดยได้รวมศาสตร์ต่าง ๆ มาบรรจุในหลักสูตร ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นศาสตร์ด้านการศึกษา ธุรกิจ จิตวิทยา การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น (Swanson & Holton III, 2001, p. 57) มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้เปิดหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตสาขาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ขึ้นเป็นแห่งแรกในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2548 และได้จัดตั้งสมาคมนักพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์แห่งประเทศไทย (Thailand Association for Human Resources Developer --TA.HRD) ขึ้นในปี พ.ศ. 2549

สรุปได้ว่า การพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์มีวิวัฒนาการยาวนานตั้งแต่ยุคดึกดำบรรพ์จนถึงปัจจุบัน ซึ่งการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำให้บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ รวมถึงเป็นการดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ถูกพัฒนาตลอดเวลา ซึ่งในปัจจุบันสามารถกำหนดขอบเขตงานด้านพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ด้าน คือด้านการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กร และนับว่าเป็นงานที่ทำทนายต่อนักพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ อย่างมาก (กล้าหาญ ฦ น่าน, 2552, น.18)

2.2 การฝึกอบรม

เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งของการพัฒนาองค์กรและบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ “คน” หรือ “บุคลากร” ซึ่งเพียบพร้อมไปด้วยความรู้ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในทางตรงกันข้ามการดำเนินงานขององค์กรจะประสบกับอุปสรรคต่าง ๆ หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การฝึกอบรมบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความรู้ทักษะและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้ (กล้าหาญ ฌ น่าน, 2552, น.18)

2.2.1 ความหมายการฝึกอบรม

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความหมายของการฝึกอบรม ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Nadler (1970, p. 40) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกระบวนการที่ถูกออกแบบมา เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ หรือที่กำลังจะได้รับมอบหมายงานให้ทำ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Frank (1974, p. 234) ได้นิยามการฝึกอบรม ว่าเป็นกระบวนการการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ ความชำนาญในงานที่เป็นระบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลต้องการ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของเขาในปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ

Milkovich & Boudreau (อ้างถึงใน ชาญ สวัสดิ์สาตี, 2539, น. 13) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการจูงใจพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และมีคุณลักษณะตามที่ต้องการในงาน

Wickramasinghe (2006, p. 227) ระบุว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการในการปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชูชัย สมितिไกร (2549, น. 5) ระบุว่า การฝึกอบรมคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุวิทย์ มุลคำ (2541, น. 31) ให้ความหมายของการฝึกอบรม ว่าการฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดความชำนาญและเกิดทัศนคติที่ดี

จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความคิดไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิจิตร อวาทะกุล (2540, น. 14) กล่าวว่า การฝึกอบรมคือกระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการพัฒนาบุคคล

2.2.2 จุดมุ่งหมายการฝึกอบรม

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ประกอบด้วยวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือการพัฒนา ดังกล่าวต้องการให้เกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) โดยทั้ง 3 จุดมุ่งหมายผู้วิจัยได้ทำการสรุปเนื้อหาไว้ดังนี้ (พงศ์ ทรดาล, 2539, น. 10-11; พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540, น. 5-6)

1. การพัฒนาความรู้ (Knowledge) หรือการเสริมสติปัญญาเป็นการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถที่จะจดจำไว้ได้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แนวทาง กระบวนการบริหาร หน้าที่รับผิดชอบ หรือวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานสามารถที่อธิบายสิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์แจกแจงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เป็นลำดับและสัมพันธ์กันได้

2. การพัฒนาทักษะ (Skills) เป็นการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้ามีความมั่นใจในการตัดสินใจต่อการดำเนินการ และตัดสินใจต่อสิ่งต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติงานจนมีความเชื่อมั่นว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ

3. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude) เป็นการทำให้พนักงานมีกำลังใจหรือขวัญที่ดีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความยินดีและพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ อันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากมีการพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีก็จะก่อให้เกิดผลปฏิบัติงานในทางบวก แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีทัศนคติในทางลบก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทางลบ

2.2.3 วิธีการฝึกอบรม

ชูชัย สมितिไกร (2540, น. 172) ระบุว่าวิธีการฝึกอบรมหมายถึงเครื่องมือหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม และระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกันเองเพื่อทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2544, น. 125) ให้ความหมายวิธีการฝึกอบรมว่าเป็นวิธีที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เทคนิควิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการสอน ถ่ายทอด สื่อสารความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้และ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิธีการสอนหรือกิจกรรมการฝึกอบรมข้างต้น ได้มีนักวิชาการแบ่งรูปแบบการฝึกอบรม ไว้อย่างน่าสนใจ ดังมีรายละเอียดดังนี้

จิตร อวาทะกุล (2540, น. 82-87) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 6 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมซึ่งมี วัตถุประสงค์เพื่อเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่จะ ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาของการฝึกอบรมจะเน้นเรื่องที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกด้าน ซึ่งมักจะรวมถึงการสร้างทักษะในการปฏิบัติงานไว้ด้วย

2. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้พนักงานที่บรรจุใหม่ทราบ เกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติ กฎ ระเบียบ ความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้าง การทำงาน

3. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Induction Training) เป็นการฝึกอบรมพนักงานที่เข้า มาใหม่หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยใหม่ ก่อนส่งตัวเข้าทำงานหรือส่งตัวไป ปฏิบัติงานในท้องที่เฉพาะเรื่อง เฉพาะแห่ง ก่อนดำรงตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในเรื่องของงาน ลักษณะของงาน วิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง ปลอดภัย มีประสิทธิภาพจะได้ไม่ต้องเสียเวลาไปศึกษางานด้วย ตนเอง

4. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-Service Training or On-The-Job Training) หมายถึง การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในตำแหน่ง หน้าที่ที่ตนทำให้มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ไม่ต้องลาออกไปเรียน ไม่ก่อให้เกิด ความเสียหายของหน่วยงานนั้นในขณะที่รับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานในองค์กรจัดขึ้นเอง เช่น การ อบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

5. การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง (Specific Training) เป็นการอบรมเทคนิคพิเศษให้ ผู้รับผิดชอบงานของหน่วยงานนั้น ๆ

6. การอบรมพิเศษ (special training) เป็นการอบรมรายการพิเศษที่นอกเหนือไปจากการอบรมหลักขององค์กรทั้ง 5 ข้อดังกล่าว เช่น การอบรมเพื่อประโยชน์ของสังคม ส่วนรวมหรือการอบรมให้บริการแก่บุคคลนอกหน่วยงาน ซึ่งเป็นการร่วมมือในการจัดอบรมระหว่างหน่วยงานในสังคมชุมชน

นอกจากนั้น วิธีการฝึกอบรม ยังสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ซึ่งได้มีผู้รวบรวมและจัดหมวดหมู่ไว้มากมาย ในที่นี้จึงขอเสนอวิธี การฝึกอบรมออกเป็นสังเขป โดย อรุณ รักธรรม (2537, น. 145) ได้จำแนกตามวิธีการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท อันประกอบด้วย

1. วิธีการบอกกล่าว (Telling Method) ที่ประกอบด้วย

- 1.1 การบรรยาย (Lecture)
- 1.2 การประชุมอภิปราย (Conference)
- 1.3 การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study)
- 1.4 การสัมมนา (Seminar)

ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้ความรู้ นำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) มาบรรยายให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมฟังอาจอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบกลุ่มหรือเดี่ยวก็ได้ เช่น การบรรยาย การสัมมนา การอธิบาย รายบุคคล เป็นต้น

2. วิธีการแสดง (Showing Method) ที่ประกอบด้วย

- 2.1 การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation)
- 2.2 การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play)
- 2.3 การสาธิต (Demonstration)
- 2.4 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการแสดงให้ดู ซึ่งเป็นวิธีการแสดงให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นถึงวิธีการ แนวทาง กระบวนการในการปฏิบัติ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงอย่างมาก โดยผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้ความรู้เพียงแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์และทำการสรุปกิจกรรมทั้งหมดให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมทราบ เช่น วิธีการดูงาน สาธิต การแสดงบทบาทสมมุติ เป็นต้น

3. วิธีการกระทำ (Doing Method) ที่ประกอบด้วย

- 3.1 การระดมสมอง (Brain Storming)
- 3.2 การเรียนงาน (Learning)

3.3 การสอนแนะ (Coaching)

3.4 การประชุมแบบ Syndicate

สรุปได้ว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่นักวิชาการได้นำเสนอข้างต้นนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 วิธีการหลัก โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. วิธีการฝึกอบรมที่เน้นวิธีการบอกเล่า ซึ่งเป็นวิธีการที่ผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้ความรู้ นำความรู้ ทักษะหรือประสบการณ์ และทัศนคติมาบรรยายให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมฟัง อาจอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบกลุ่มหรือเดี่ยวก็ได้ เช่น การบรรยาย การสัมมนา การอธิบาย รายบุคคล เป็นต้น

2. วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการแสดงให้เห็น ซึ่งเป็นวิธีการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นถึงวิธีการ แนวทาง กระบวนการในการปฏิบัติ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับสภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงอย่างมากโดยผู้ฝึกอบรม หรือผู้ให้ความรู้เพียงแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงวัตถุประสงค์และทำการสรุปกิจกรรมทั้งหมดให้ผู้เข้ารับฝึกอบรมทราบ เช่น วิธีการดูงาน สาธิต การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

3. วิธีการฝึกอบรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ภายใต้การแนะนำของผู้ฝึกอบรมหรือผู้ให้ความรู้อย่างใกล้ชิด เช่น วิธีการระดมสมอง การสอนแนะหรือการฝึกอบรมในงาน เป็นต้น

จากความหมายที่สรุปข้างต้นจึงเห็นได้ว่าวิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีการสอน ถ่ายทอด สื่อสารความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะพิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับฝึกอบรมต่อวิธีการฝึกอบรมที่เน้น (1) การบรรยายเพียงอย่างเดียว (2) การบรรยายกับการแสดงให้เห็น (3) การบรรยายกับการลงมือปฏิบัติ การแสดงให้เห็นกับการลงมือปฏิบัติ และ (4) การบรรยายกับการแสดงให้เห็นและการลงมือปฏิบัติว่าวิธีการใดที่ส่งผลให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552, น. 24-25)

2.3 การถ่ายโอนการฝึกอบรม

ในสาขาจิตวิทยา ได้ให้ความสนใจในประเด็นของการประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษ 1900 (Leberman, 1999, p. 58) ซึ่งแนวคิดการประยุกต์ใช้ได้รับความสนใจอย่างมาก โดยจำนวนผู้สนใจมีหลากหลายสาขาไม่ว่าจะเป็นนักจิตวิทยา นักปรัชญา นักการศึกษาผู้ใหญ่ เป็นต้น Cathlin (2000, p. 1) กล่าวว่า โดยทั่วไปคำว่า “การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติสู่การปฏิบัติงาน (Transfer of Training)” มีคำศัพท์เฉพาะที่นักพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ใช้กันอยู่หลายคำ อาทิเช่น “การถ่ายโอนการเรียนรู้ (Learning Transfer or Transfer of Learning)” หรือ “การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Training Transfer or Transfer of Training)” ซึ่งเป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้และมีความหมายเหมือนกัน (Chen, 2003; Leberman, 1999; Yaghi, 2006) เนื้อหาในส่วนนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่า “การถ่ายโอนการฝึกอบรม” เพื่อให้สอดคล้องกับนักวิชาการและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ทำการศึกษาก่อนหน้านี้

2.3.1 ความหมายการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการและนักพัฒนาทรัพยากร-มนุษย์ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามก็มีความคล้ายคลึงกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Salas and Cannon-Bowers (2001, p. 488) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (knowledge, skill, and attitudes--KSAs) ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Goldstein and Ford (2002) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมว่ามีโครงสร้างที่มีความซับซ้อน (Complex) และมีลักษณะของพลวัต (Dynamic) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Eddy and Tannenbaum (2003, p. 165) ให้ความหมายการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าเป็นระดับ (degree) ที่บุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่พวกเขารับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร

Subedi (2004, p. 591) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมคือขอบเขตของการเก็บรักษา (Retention) และการประยุกต์ใช้ (Application) ความรู้ ทักษะ และทัศนคติจากสภาพแวดล้อมที่เข้ารับการฝึกอบรมสู่สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานหรือระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Ayers (2005, p. 16) ให้ความหมายการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าเป็นการนำความรู้และทักษะที่เรียนรู้ในโปรแกรมฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

Saks and Belcourt (2006, p. 630) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าเป็นการเก็บรักษาความรู้ไว้ได้นาน และการนำความรู้ทั่ว ๆ ไป (generalization) ที่ได้รับจากโปรแกรมการฝึกอบรมไปใช้ในงานที่รับผิดชอบ

Burke and Hutchins (2007, p. 265) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมเป็นการใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

Handy (2008, p. 19) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือ ระดับพฤติกรรมของ ผู้เข้ารับ ฝึกอบรมในการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมประยุกต์ ใช้งานที่รับผิดชอบ ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

กล้าหาญ ฌ น่าน (2552, น. 30) ได้ให้ความหมายการถ่ายโอนการฝึกอบรม ว่า “การถ่าย โอนการฝึกอบรม คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้ เรียนรู้หรือได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบในปัจจุบันและ อนาคต”

จากความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่ได้สรุปไว้ในตอนต้นว่า เป็นการนำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม แล้วนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดการถ่ายโอนการฝึกอบรมจาก ระดับการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลังจากเข้าร่วมฝึกอบรมมาแล้ว 3 เดือน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.3.2 ด้านการใช้ความรู้ (Knowledge) ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจในกระบวนการ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสามารถจดจำขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.3.3 ด้านการใช้ทักษะ (Skills) ในการปฏิบัติงาน

พิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า และความมั่นใจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

2.3.4 ด้านการมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน

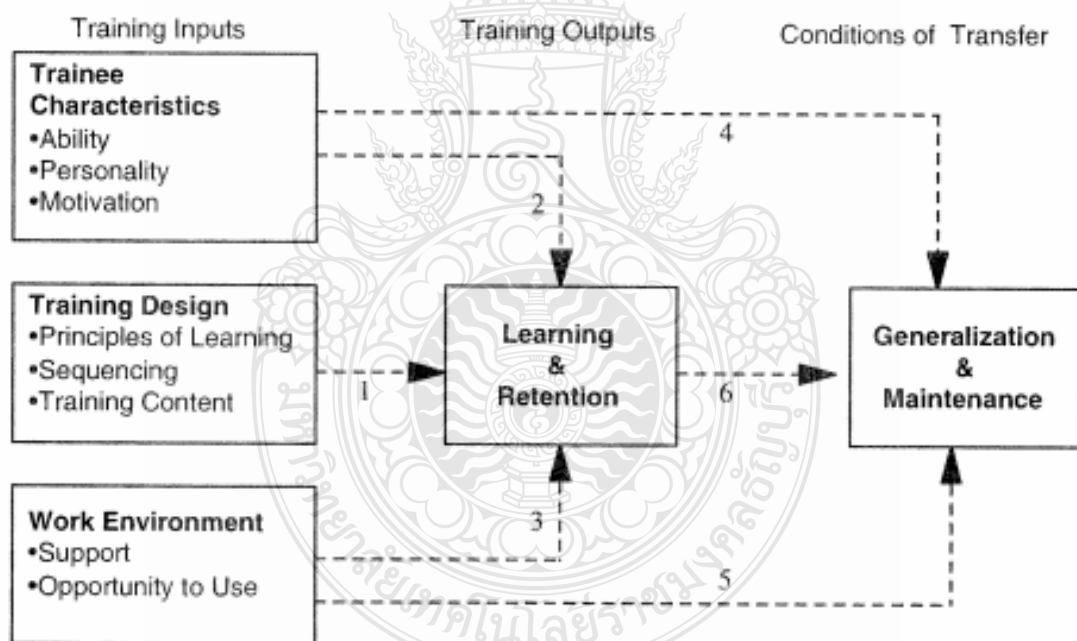
พิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความรู้สึกพึงพอใจ การทุ่มเทแรงกาย แรงใจ การมีความรู้สึกเชิงบวกต่อหน้าที่รับผิดชอบ

2.3.5 รูปแบบการถ่ายโอนการฝึกอบรม

Baldwin and Ford's Model นับเป็นบุคคลในกลุ่มแรก ๆ ที่ได้นำเสนอแบบจำลองการถ่าย โอน การเรียนรู้ในการฝึกอบรมเพื่อทำความเข้าใจและระบุปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพล ต่อการถ่ายโอนการ ฝึกอบรม ทั้งคู่ได้ระบุองค์ประกอบของการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก อัน ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม (Training Inputs) ที่ประกอบด้วย ลักษณะของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม (Characteristics) การออกแบบการฝึกอบรม (Training Design) และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (Work Environment) (2) ผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม (Training Outputs) ประกอบด้วย

การเรียนรู้ (Learning) และการจดจำได้ (Retention) และ (3) เงื่อนไขการถ่ายโอน (Conditions of Transfer) ซึ่งประกอบ ด้วยการนำความรู้ไปใช้ (Generalization) และการเก็บรักษาความรู้ให้ยาวนาน (Maintenance of Training) โดยผลลัพธ์ของการฝึกอบรมเป็นปัจจัยนำเข้าที่ถูกลำมาพิจารณาในฐานะที่ทั้งคู่อมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพการถ่ายโอน

แบบจำลองการถ่ายโอนของ Baldwin and Ford (1988) ได้เสนอความสัมพันธ์ของแบบจำลองใน 6 ด้าน เพื่อเพิ่มความเข้าใจให้มากยิ่งขึ้น โดยผลลัพธ์การถ่ายโอนของการเรียนรู้และการเก็บรักษาไว้ได้นานที่มีผลโดยตรงต่อสภาพการถ่ายโอน ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และลักษณะของสภาพการปฏิบัติงาน ถูกตั้งสมมติฐานต่อการมีผลโดยตรงต่อการถ่ายโอนเกี่ยวกับการเริ่มต้นการเรียนรู้ระหว่างโปรแกรมการฝึกอบรม หรือการเก็บรักษาไว้ได้นานของการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ผลลัพธ์การฝึกอบรมได้แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลที่ได้รับโดยตรงจากปัจจัยนำเข้าทั้ง 3 อันได้แก่ การออกแบบการฝึกอบรม ลักษณะ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอน

ที่มา : จาก Transfer of Training: Reproduced by permission of Personnel Psychology, by Baldwin, T.T. & Ford, J. K. (1988), Personal Psychology, 41(1), p. 65

2.3.6 ระยะเวลาในการประเมินผลการถ่ายโอนการฝึกอบรม

Kirkpatrick (1994, p. 54) ระบุว่า การประเมินผลการถ่ายโอนการฝึกอบรม ส่วนใหญ่แล้วจะดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 - 3 เดือน

Pidd, Freeman, Skinner, Addy, Shoobridge, and Roche (2004, p. 75) มีแนวคิดว่าระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการถ่ายโอนอยู่ที่ช่วง 3 - 6 เดือนหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

จากแนวคิดดังกล่าว ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพื่อหา ระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับช่วงเวลาที่เหมาะสมในการประเมินผลการถ่ายโอน เช่น งานวิจัยของ Axtell, Maitlis, and Yearta (1997) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาในการถ่ายโอนการฝึกอบรม ใน 2 ระยะ คือ หลังเสร็จสิ้นไปแล้ว 1 เดือน และ หลังเสร็จสิ้นไปแล้ว 1 ปี

กล่าวโดยสรุประยะเวลาในการประเมินผลการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่เหมาะสม น่าจะอยู่ที่ช่วงเวลา 1-3 เดือน หลังจากเสร็จสิ้น โปรแกรมการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นช่วง เวลาที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมได้มีโอกาสที่จะนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งหากเปรียบเทียบจากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะพบว่า หากทำการประเมินหลังเสร็จสิ้น ทันทีจะมั่นใจได้อย่างไร ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้มาจริง แต่หากรอให้เวลาผ่านไป 6 เดือน หรือ 1 ปี ก็จะพบว่าร้อยละการถ่ายโอนมีอัตราที่ต่ำลงเรื่อย ๆ ดังนั้น 1-3 เดือน จึงน่าจะ เป็นช่วงที่เหมาะสมเนื่องจากจะมีร้อยละของการถ่ายโอนอยู่ในระดับที่สูง (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552, น. 49)

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และนักวิชาการให้ความสนใจการนำมา ศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดการประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ โดย Yaghi (2006, p. 58) อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุสามารถชี้ให้เห็นถึงระดับความสามารถของการรับรู้ ต่อการเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจต่อ การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถที่จะรับรู้การเรียนรู้ได้ มากกว่า เป็นต้น โดยแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Ridoutt, Dutneall, Hummel, and Smith (2002, p. 14) ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และตำแหน่ง มีผลต่อการจูงใจในถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก

ในส่วนนี้จะทำการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา และตำแหน่ง เพื่อเพิ่มความเข้าใจในแต่ละตัวแปรให้มากยิ่งขึ้น โดยจะทำการนำเสนอตามลำดับดังที่กล่าวมาข้างต้น

2.4.1 ด้านเพศ

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2540, น. 312-316) ได้กล่าวว่า เพศ เป็นลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงแตกต่างกัน หรือไม่แตกต่างกัน ชายและหญิงก่อปฏิริยาต่อการรับรู้ต่างกันเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

2.4.2 ด้านอายุ

Knowles (1996) และ Long (1998) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในเรื่องการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เป็นเด็กและผู้ใหญ่ ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ตัวแปรหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนนั้นคือช่วงของ “อายุ”

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547, น. 28-59) ระบุว่าช่วงอายุของคนจะมีผลต่อการเรียนรู้อย่างมาก ในช่วง 16 - 20 ปี เป็นช่วงของการเป็นผู้ใหญ่ ใช้ชีวิตอยู่ในระบบโรงเรียน และมีความคิดสร้างสรรค์ ชอบเข้าสังคม ยึดอุดมการณ์

ในช่วง 20-25 ปี เป็นช่วงของผู้ใหญ่วัยต้น ซึ่งเป็นช่วงของการเริ่มมีอาชีพที่แน่นอนมั่นคงขึ้น ในเรื่องความสามารถทางการศึกษา และการกีฬาคนที่มีอายุช่วงนี้จะทำชื่อเสียงให้ได้มากที่สุด ส่วนทางด้านสมองจะเป็นคนที่ชอบช่วยเหลือสังคม มีความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม และวรรณคดี

ในช่วง 25-40 ปี เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาที่ชัดเจนในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและบทบาททางสังคม โดยส่วนมากในช่วงนี้บุคคลจะแสวงหาความมั่นคง และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นวัยที่กำลังมีศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่

ในช่วงอายุ 40-60 ปี เป็นช่วงผู้ใหญ่ตอนปลายซึ่งเป็นระยะที่บุคคลมีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมสมบูรณ์สูงสุด โดยส่วนมากคนในช่วงอายุนี้จะทบทวนถึงอดีตและทำการเปรียบเทียบกับสภาพปัจจุบันในแง่มุมต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อต่าง ๆ เพื่อปรับสภาพเกี่ยวกับมโนภาพแห่งตนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพของร่างกาย

Claiborne (2002); Chen (2003) และ Yamnill (2001) ทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยของทั้ง 3 มีความสอดคล้องกัน โดยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ในทางตรงกัน Khaswneh (2004) และ

Yaghi (2006) ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมในประเทศจอร์แดน ผลการศึกษา พบว่า อายุของบุคลากรไม่มีผลต่อการถ่ายโอน การฝึกอบรมในองค์กรของประเทศจอร์แดน

2.4.3 ด้านประสบการณ์

Beebe, Mottet, & Roach (2004, p. 28) และจะนำประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้เป็นแหล่งของการเรียนรู้ด้วย (Mask, 2007) ดังนั้น การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับพื้นฐานการมีประสบการณ์ที่สั่งสมมา (Holton & Swanson, 1998, p. 66) จึงกล่าวได้ว่า การสร้างเสริมประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ให้บุคคลได้รับหรือเรียนรู้จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.4 ด้านการศึกษา

Yaghi (2006, p. 6) ระบุว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยม ประกาศนียบัตร หรือคุณวุฒิต่างๆ เป็นต้น จะมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัย Claiborne (2002); Khaswneh (2004); Yaghi (2006) และ Yamnill (2001) พบว่า มีความสอดคล้องกัน ในระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการศึกษาเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

2.5 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

ประกอบไปด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปรคือ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และ โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ

2.5.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542, น. 15-16) ได้แบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในการแบ่งสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์กร ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กร ทั้งในด้านการสรรหา การรักษา และการพัฒนาพนักงาน

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในงาน ความยากง่ายและความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงาน และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การทำให้การสนับสนุนไว้ว่างใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

5. สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร

พรรณราย ทวีทรัพย์ประเสริฐ (2534 อ้างถึงใน นเรศรี แสนมนตรี, 2553, น. 31-32) ได้แบ่งบรรยากาศการทำงานในองค์กรออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. บรรยากาศที่มีความไม่เป็นสุข (Defensive Climate) ประกอบด้วย

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์ ผู้บริหารจะรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ ต่ำหนิ สั่งสอนและตัดสินผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ยอมรับคำอธิบายจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การบังคับควบคุม ผู้บริหารสั่งงานในรูปแบบเผด็จการ ถืออำนาจของตน

1.3 การบิดเบือนหรือไม่จริงใจ ผู้บริหารหลอกใช้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของตนเอง พูดอะไรออกไปแล้วไม่ปฏิบัติตามที่พูด หรือไม่ก็บิดเบือนตีความหมายอย่างผิด ๆ

1.4 ความเฉยเมย ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจเฉยเมยต่อปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 การมีอำนาจเหนือกว่า ผู้บริหารคอยควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดติดตามการทำงานและทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าบกพร่องอยู่เสมอ

1.6 ความตื้อดิ่ง ผู้บริหารเป็นคนหัวเก่า ยึดมั่นในกฎระเบียบ และไม่เต็มใจที่จะยอมรับผิดใด ๆ

องค์กรที่มีบรรยากาศแบบนี้ พนักงานจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ชอบแก้ตัวและมีขวัญกำลังใจต่ำ

2. บรรยากาศที่มีการสนับสนุน (Supportive Climate) ประกอบด้วย

2.1 ความยืดหยุ่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีการยืดหยุ่นในการทดลองทำอะไรใหม่ และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

2.2 ความเสมอภาค ผู้บริหารไม่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีปมด้อย ไม่เอกตำแหน่งหรือสถานการณืมาควบคุมสถานการณ์ และยอมรับนับถือตำแหน่งของผู้อื่น รวมทั้งมีความเสมอต้นเสมอปลายในการปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน

2.3 ความเข้าใจ ผู้บริหารทำความเข้าใจ และรับฟังปัญหา รวมถึงการยอมรับนับถือความรู้สึกรู้สึกและค่านิยมของผู้ได้บังคับบัญชา

2.4 ความเปิดเผยจริงใจ การสื่อความหมายของผู้บริหารมีลักษณะจริงใจ ไม่มีเหตุอื่นที่ซ่อนเร้น ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นออกมาได้อย่างอิสระ

2.5 การเน้นที่การแก้ปัญหา ผู้บริหารทำหน้าที่อธิบายปัญหามากกว่าจะให้ข้อสรุปของปัญหา เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหานั้นร่วมกันและไม่บังคับให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นด้วย

2.6 การสื่อความหมายชัดเจน การสื่อความหมายของผู้บริหารชัดเจนแจ่มแจ้งอธิบายสถานการณ์อย่างเป็นธรรมชาติ

บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะแบบนี้พนักงานจะมีขวัญและกำลังใจดี เข้าใจกันและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Jenks (1990 อ้างถึงใน ธวัช ยิ่งประเสริฐ, 2549, น.25) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึงบรรยากาศทั่ว ๆ ไปที่ล้อมรอบองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน รวมทั้งปฏิกริยาของพนักงานที่มีต่อปัจจัยเหล่านั้น องค์การแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกันบ้าง ซึ่งจะช่วยอธิบายลักษณะของแต่ละองค์การ บรรยากาศสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะคือ

1. บรรยากาศทางบวก จะประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีแรงจูงใจ และการสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ

2. บรรยากาศในทางลบ พนักงานจะพยายามต่อสู้กับการขาดการนำที่ดี และการเข้าไม่ถึงเป้าหมายขององค์การอย่างแท้จริง ผลของความสับสนนั้น จะก่อให้เกิดการแข่งขันกันเองของพนักงานและมีพฤติกรรมทำลายกันเอง

จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) พบว่า มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้แตกต่างกันดังนี้

Brown and Moberg (1980, p. 667 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทชาติ, 2544, น.12) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์กร คือกลุ่มของลักษณะต่างๆ ในองค์กรที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ และต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. บรรยายถึงสภาพขององค์กร
2. เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง
3. เป็นคุณลักษณะที่คงทนอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อสภาพการเปลี่ยนแปลงไปบรรยากาศขององค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย
4. มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร

Cherrington (1994, 469-470 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550, น.61) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่ง จากอีกองค์กรหนึ่งคล้ายกับ คำว่า บุคลิกภาพ บรรยากาศองค์กรจึงหมายถึง บุคลิกภาพองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และคุณสมบัติขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

จากความหมายของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึก หรือการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรของแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น

ในส่วนนี้จะทำการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และโอกาสการใช้ความรู้ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในแต่ละตัวแปรให้มากยิ่งขึ้น โดยจะทำการนำเสนอตามลำดับดังที่กล่าวมาข้างต้น

2.5.2 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง โดยการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม (Rothwell, 2005) โดย Goldstein and Ford, (2002), Pidd, Freeman, Skinner, Addy, Shoobridge, and Roche (2004) เห็นพ้องกันว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในลักษณะของการจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการถ่ายโอนการฝึกอบรม และความพยายามในการกำจัดอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น จะส่งผลให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Noe (1998, p. 118) ได้ระบุว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ด้วย และการให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ความรู้จากที่ได้เรียนรู้

มากับการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม Nijman, Nijhof, Veldkamp, and Veldkamp (2006, p. 543) ระบุว่า ผู้บังคับบัญชามีผลอย่างมากที่จะทำให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมทั้งในทางบวกและทางลบ โดยผลการวิจัยของ Lim and Johnson (2002) พบผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก ซึ่งการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะรวมถึงการที่บุคคลเหล่านั้นเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนการเรียนรู้ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หรือการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้อยากประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้ เรียนรู้มา เป็นต้น (Klink, Gielen, & Nauta, 2001)

ในงานวิจัยของ Minbaeva (2005) และ Chiaburu and Tekleab (2005) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clarke (2002) ที่ได้ศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 14 คน ในหลักสูตรการให้บริการ จำนวน 12 คน ในจำนวนทั้งหมดกล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้มีความกล้าหรือรู้สึกอยากจะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ในขณะที่ผลงานวิจัยของ Nijman, Nijhof, Wognum, and Veldkamp, (2006) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถนำมาประยุกต์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ได้ด้วยการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยสนใจในประเด็นสิ่งที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้มา หรือไม่เคยให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามการนำปัจจัยการสนับสนุนที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการถ่ายโอน การฝึกอบรมยังคงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องการนำมาตรวจสอบในการศึกษาครั้งนี้ว่า ยังมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอีกหรือไม่

2.5.3 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรมสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยเครือข่ายการสนับสนุนนี้จะประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีการพบปะเพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยนในประเด็นความก้าวหน้าต่อการประยุกต์ใช้ความรู้จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มา (Noe, 1998, p. 121) โดย Baldwin and Fold (1988, p. 64) และ Blanchard and Thacker (2007, p. 322) มีความ คิดเห็นที่สอดคล้องกันในปัจจัยของเพื่อนร่วมงานที่เป็นแรงจูงใจและเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน จากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญ ได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญของตนไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ (Silberman, 1998) นอกจากนั้นการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนไม่ว่าจากผู้จัดการหรือพนักงาน จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้การเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานในชั้นเรียน และส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Blanchard & Thacker, 1999, 2007)

ในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงานอาจเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้ กล่าวคือเพื่อนร่วมงานอาจไม่ยอมรับการนำความรู้หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน (Blanchard & Thacker, 2007, p. 323) นอกจากนั้นพลวัตของกลุ่มในหน่วยงานซึ่งเกิดขึ้นจากพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม และแรงจูงใจเป็นหนึ่งในเหตุผลที่อาจทำให้เกิดการต่อต้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ (Blanchard & Thacker, 2007, p. 85) อย่างไรก็ตาม Seyler, Holton III, Bates, Burnett, and Carvalho (1998) ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน ที่เข้ารับฝึกอบรมในหลักสูตร Computer Base Training ของ Occupational safety and Health administration (OSHA) โดยทำการวิเคราะห์เชิงถดถอย (regression analysis) พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.315$, $p = 0.01$

2.5.4 ด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยี

ระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (electronic performance support systems) เป็นโปรแกรมที่ได้จัดเตรียมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือพฤติกรรม (Noe, 1998) นอกจากนั้น ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ยังถูกใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดเตรียมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแหล่งความรู้เพิ่มเติมสำหรับการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Noe, Hollenbeck, Gergart, and Wright, 2000) McLagan (2003, p. 40) กล่าวสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเพื่อมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ว่า จะช่วยให้การเรียนรู้ได้รับความสำเร็จและผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสื่อสารมาใช้ อาจอยู่ในรูปแบบของ world wide web ที่ทำให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกแหล่งในโลกที่อยู่ในเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นแหล่งที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการประมวลผลที่สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว (McLagan, 2003, pp. 45-46) ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับความสะดวกสบายในการเรียนรู้ นอกจากนี้ Pace, Smith, and Mills (1991, p. 36) ระบุว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

2.5.5 ด้านโอกาสในการใช้ความรู้

โอกาสในการใช้ความรู้ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบของกิจกรรม หรือประสบการณ์ ที่ได้มีการจัดเตรียมไว้สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้มีโอกาสใช้ความรู้ที่เรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งโอกาสในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากทั้งสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ที่สอดคล้องกับสิ่งที่เรียนรู้มาจากการฝึกอบรม ก็จะช่วยให้พวกเขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนรู้มา (Noe, 1998, p. 122) โดย Elangovan and Karakowsky (1999, p. 271) ระบุว่า สภาพแวดล้อมมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ในทางบวกต่อการผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Seyler, Holton III, Bates, Burnett, and Carvalho (1998) ที่ได้ทำการวิจัยโดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน ในหลักสูตร Computer-based Training พบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ค่า $\beta = 0.379$ ในขณะที่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าทางสถิติอยู่ที่ $\beta = 0.315$ และ $\beta = 0.179$ ตามลำดับ นอกจากนี้ Lim and Johnson (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศเกาหลีโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ซึ่งส่วนใหญ่กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า การไม่มีโอกาสในการใช้ความรู้ที่เรียนรู้มาทำให้การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง

หลังจากทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สามารถสรุปแนวคิดดังกล่าวได้ว่า

1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นการส่งเสริมหรือผลักดันจากผู้บังคับบัญชาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ การส่งเสริมหรือผลักดันจากผู้ร่วมงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทักษะคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี คือ การนำเทคโนโลยีมาส่งเสริม ผลักดัน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทักษะคติที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ คือ ขอบเขตที่ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และทักษะคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจากการจัดเตรียมทรัพยากรและหน้าที่ที่สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากโปรแกรมการฝึกอบรม

กล่าวได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการนำเอาความรู้ ทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความเชื่อหรือความรู้สึของผู้ผ่านการฝึกอบรมต่อการนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในส่วนของผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงความคาดหวัง เปิดโอกาส ให้ได้นำสิ่งที่ได้รับมาใช้ แจ้งให้ทราบถึงเป้าหมาย ให้คำปรึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในการ นำสิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ส่วนการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานพิจารณาจากระดับของการสร้างโอกาส การให้คำปรึกษาเมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ในการนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยีจะพิจารณาจากระดับการจัดเตรียม เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสะดวกในการ ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการใช้ความรู้จะถูกพิจารณาจากระดับการจัดเตรียมด้านทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์ ข้อมูลการเงิน และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงาน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้

ศราวุธ ชาติโยธิน (2550) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สังกัดส่วนกลาง คือปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้ว่ามีความสัมพันธ์กับ อายุ การศึกษา และ อายุงาน จากการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่สามารถใช้พยากรณ์ผลการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมได้แก่ อายุ การศึกษา และ อายุงาน

พิเชษฐ เขยเอี่ยม (2550) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม : กรณีศึกษา กลุ่มวังขนาย พบว่า ปัจจัยซึ่งส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมของแต่ละบริษัทมีความคล้ายคลึงกัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้มากที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม ตามลำดับ นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับอายุ และอายุงาน แต่ไม่สัมพันธ์กับระดับการศึกษา

กล้าหาญ ฦ น่าน (2552) ศึกษาเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น พบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ปัจจัยด้านการออกแบบ การฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัด พบว่า ตัวแปรด้านความสอดคล้องในเนื้อหาสาระมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ตัวแปรด้านวิธีการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อันประกอบด้วย ตัวแปรด้านการเห็นประโยชน์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเกี่ยวพันในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ร้อยละ 74 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอน การฝึกอบรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล และปัจจัยการออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม สรุปผลการวิจัย พบว่า สมการโครงสร้างตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 102.50 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 84 P-value เท่ากับ 0.083 คชนิวัตระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.974

ค่า AGFI เท่ากับ 0.958 และ PGFI เท่ากับ 0.601 ส่วนค่า RMR เท่ากับ 0.011 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.021

ประจักษ์ จงอัญญากุล (2546) ศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และอายุ งานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน และด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 13.4 และตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานโดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

วิภาดา หลวงนา (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง พบว่า บรรยากาศองค์การทุกด้านและความผูกพันต่อองค์การทุกด้านไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาย แต่สัมพันธ์กับพฤติกรรมมีส่วนร่วมในองค์การ มี 3 ด้านของบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การได้รับการสนับสนุน ความขัดแย้งในองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ 2 ด้าน ได้แก่ การยอมรับองค์การและการใช้ความสามารถเพื่อองค์การสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์การ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานได้มาจากความผูกพันต่อองค์การเพียงด้านเดียว คือด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์การ และมาจากบรรยากาศ องค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการได้รับการสนับสนุน

ดำรง รัตนเวฬุ (2547) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความขัดแย้ง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ระดับการรับรู้ ต่อการปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงระบบราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

2.6.2 งานวิจัยอื่นๆ

พรพรรณ อุจน์จันทร์ (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่ง

สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานโดยรวมของพนักงานในโรงงาน ได้แก่ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย “ด้านโครงสร้างและเป้าหมายของงาน” “ด้านการสนับสนุน” “ด้านความอบอุ่น” และ “ด้านความเป็นอิสระ” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ธนาภรณ์ ลีสุริยาภรณ์ (2547) ศึกษาเรื่องการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัท เอส.แอล.พาราวัค จำกัด พบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายและวิธีการในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และด้านค่าใช้จ่ายตลอดจนวิธีการในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นัยสิทธิ์ ปิ่นม่วง (2548) พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือนระหว่าง 7,001-15,000 บาท สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และ ส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพธุรกิจและบริการ ผู้รับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรม กล่าวคือ การรับข้อมูลข่าวสารการ ฝึกอบรมส่วนใหญ่ได้รับจากแหล่งอื่น ๆ เช่น จากป้ายประกาศของศูนย์ฯ จากที่ทำงาน และจากเพื่อนร่วมงาน สูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.5 วิธีการสมัครที่มากที่สุดคือ หน่วยงานสมัครให้ คิดเป็นร้อยละ 60.9 สำหรับเวลาเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เข้ารับการอบรมครบตามเวลาที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ 73.6 ในการฝึกปฏิบัตินั้นมีการฝึกปฏิบัติจริงสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 73.0 วิธีการฝึกอบรมจะเป็นการอบรมโดยตรงจากวิทยากรสูงสุดคิดเป็นร้อยละ 89.7 ในด้านประโยชน์ผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าประโยชน์ที่สำคัญคือ เป็นการปรับปรุงความก้าวหน้าของอาชีพมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.1 และส่วนใหญ่ต้องการอบรมอีกในโอกาสต่อไป คิดเป็นร้อยละ 66.1 ความพึงพอใจ พบว่า ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิทยากรหรือครูฝึก ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม และด้านปัจจัยที่สนับสนุนการฝึกอบรม และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม พบว่า เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และกลุ่มอาชีพที่ผ่านการอบรมที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมกับระดับความพึงพอใจของผู้รับการฝึกอบรม

พบว่าพฤติกรรมที่รับทราบข่าวสารการฝึกอบรม เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และความสนใจฝึกอบรม ในโอกาสต่อไปที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมของผู้รับ การฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลสัมพันธ์กับ พฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมเกือบทุกพฤติกรรม ยกเว้นพฤติกรรมการฝึกอบรมในโอกาสต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยในบทนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน และปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษารุ่นนี้ผู้ศึกษามีความสนใจและเลือกกลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารุ่นนี้

ประชากร ได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,005 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดจำนวนประชากรทั้งหมด

$e =$ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05
แทนค่า

$$n = \frac{3,005}{1 + (3,005 \times 0.05^2)}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน

ดังนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นจำนวน 360 คน คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน และทำการสุ่มตามสัดส่วน ในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนในแต่ละหลักสูตร ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

บริษัท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
หลักสูตรของมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต		
1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1,500	179
2. การทูต	15	2
หลักสูตรของศูนย์พัฒนาศึกษาศึกษาพัฒนาคน		
1. Group Dynamics	600	72
2. Succession Planning	30	4
3. Positive Attitude	60	7
4. ลูกน้องที่ดี ลูกพี่น่ารัก	200	24
5. การสร้างความประทับใจในการบริการ	600	72
รวม	3,005	360

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยแบ่งออกเป็นตัวแปร 3 ตัวแปรได้แก่ ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ประสบการณ์
 - 1.4 การศึกษา
2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร
 - 2.1 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 - 2.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3 การสนับสนุนจากเทคโนโลยี
 - 2.4 โอกาสในการใช้ความรู้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม

1. การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน
2. การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน
3. การมีทัศนคติที่ดีต่องาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามภูมิหลังของบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ

1. อายุ โดยให้ระบุจำนวนปี
2. เพศ แบ่งเป็นชาย และหญิง
3. การศึกษา แบ่งเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน โดยให้ระบุจำนวนปี
5. วิธีการฝึกอบรมที่ได้รับมาภายใน 3 เดือน ว่าเป็นวิธีที่เน้นแบบใดมากที่สุดเพียง 1 ข้อ โดยมีตัวเลือกดังนี้ ใช้วิธีการบรรยายเพียงอย่างเดียว ใช้วิธีการบรรยายร่วมกับการแสดงตัวอย่าง ใช้

วิธีการบรรยายร่วมกับการลงมือปฏิบัติ ใช้วิธีการบรรยาย การแสดงตัวอย่างและการลงมือปฏิบัติ และใช้วิธีการฝึกปฏิบัติมากกว่า 80%

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล ได้แก่ การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Knowledge) การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน (Skills) และการมีทัศนคติที่มีต่องาน (Attitude) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารรายงานการวิจัย ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ และคู่มือที่เกี่ยวกับเรื่องทั้งหมดในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา
2. กำหนดคำนิยามทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการทุกตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาจากนั้นทำการระบุประเด็นสำคัญในแต่ละปัจจัยแล้วระบุพฤติกรรมในการวัด

3. พิจารณาลักษณะของประเภทคำถามที่เหมาะสมและมาตราประเมินค่า (rating scale) ของแต่ละตัวแปร โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยที่ต้องการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกใช้มาตราประเมินค่าของแต่ละตัวแปรมากขึ้น โดยแต่ละตัวแปรใช้มาตรวัดดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร ที่ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ สามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคลากร (Ayers, 2005, p. 141) โดยมาตรวัดที่ใช้ในครั้งนี้จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ อันได้แก่ ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2 ตัวแปรด้านการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งสามารถวัดได้จากระดับการรับรู้ของบุคคลต่อการนำสิ่งที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ (Naowaruttanavanit, 2002, p. 7) นอกจากนี้ Barnard (2005, p. 59) มีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิดข้างต้น โดยเสนอว่าการถ่ายโอนการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากการรับรู้ของบุคคลต่อความมั่นใจ ของบุคคลในการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งสามารถใช้มาตรวัดแบบ Likert ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วย อย่างยิ่ง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาพร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้

5. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency) ดัชนีความสอดคล้อง 0.50 ขึ้นไป

6. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป

3.3.2 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ อันประกอบด้วย 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่สอดคล้อง นอกจากนั้นยังขอให้ผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาทำการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ตรีภานันท์, 2548, น.140)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การคัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญประเมิน ตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อและตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ที่มีค่าเท่ากับ 0.66-1.00 ขึ้นไป (พิชิต ฤทธิจรูญ, 2549, น. 242-243) จึงจะนำไปทำการทดลองใช้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับบุคคลากรในองค์กรภาครัฐบาล และเอกชนทั่วไปที่ปฏิบัติงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนแล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพ แบบสอบถาม เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของ Cronbach (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนตามตาราง ด้านล่างศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน และคุณลักษณะของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนภายหลังการเข้ารับการฝึกอบรม

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
ด้านปัจจัยบรรยากาศองค์กร	0.894
ด้านระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล	0.875
โดยภาพรวม	0.935

เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รวบรวมรายชื่อผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการทูต (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center) ที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นในระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2556 จนถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2556 ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย
2. ผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามออกไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 ชุด และรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง
3. ผู้ศึกษาทำการรวบรวมข้อมูลตามที่ได้รับมา แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อเช็คข้อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก เพื่อนำข้อมูลที่สมบูรณ์ไปใช้ในขั้นตอนต่อไป
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส (Coding) และบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเตรียมการประเมินผล
3. ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังนี้

3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ข้อมูลบรรยายค่าสองค่าการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547, น. 237) โดยกำหนดช่วงชั้นของคะแนนออกเป็นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้นจึงได้เกณฑ์ในการแปลผลซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด (Diplomatic Speaking Institute Foundation) และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (Human Potential Development Center)

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์แบบ Pearson Correlation ระหว่างตัวแปร เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS การแปลความระดับความสัมพันธ์ ซึ่งพิจารณาว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2549, น.283)

ค่า r มีค่ามากกว่า 0.91	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.71-0.90	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.60-0.70	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่า r มีค่ามากกว่า 0.01-0.30	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่า r มีค่าน้อยกว่า 0.30	แสดงว่า	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่า r มีค่าเท่ากับ 0	แสดงว่า	ไม่มีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้ศึกษาขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Square)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน (Mean Square)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มี 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปัจจัยทางด้านบรรยากาศองค์กร
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ
4. การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	151	41.94
หญิง	209	58.06
รวม	360	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	45	12.50
30-40 ปี	193	53.61
41-50 ปี	66	18.33
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	56	15.56
รวม	360	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย	26	7.22
อนุปริญญา	64	17.78
ปริญญาตรี	144	40.00
ปริญญาโท	116	32.22
ปริญญาเอก	10	2.78
รวม	360	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน		
ราชการ	31	8.61
รัฐวิสาหกิจ	224	62.22
เอกชน	84	23.33
หน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไร	21	5.83
รวม	360	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	130	36.11
10-20 ปี	114	31.67
20-30 ปี	71	19.72
มากกว่า 30 ปี	45	12.50
รวม	360	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 58.06 รองลงมาเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.49

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 53.61 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 15.56 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 32.22 อนุปริญญา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 และปริญญาเอก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78

ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 62.22 รองลงมา องค์กรเอกชน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 องค์กรราชการ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.61 และหน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมา ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 114

คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 ระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวม

บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.51	0.76	มาก
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.80	มาก
3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	3.50	0.86	มาก
4. การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	3.58	0.92	มาก
รวม	3.56	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมของบุคคลที่เข้ารับการศึกษาอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.66$) รองลงมา การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ($\bar{X}=3.58$) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.51$) และ การสนับสนุนจากเทคโนโลยี ($\bar{X}=3.50$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ด้านการกระจายอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับข้าพเจ้าสม่ำเสมอเกี่ยวกับปัญหาที่ข้าพเจ้าเผชิญในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้	3.51	0.74	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้	3.66	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.36	0.74	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.51	0.78	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ขึ้นผู้บังคับบัญชาร้องขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาจัดการกับสิ่งเหล่านั้น	3.51	0.72	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมข้าพเจ้าเมื่อนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.50	0.79	มาก
รวม	3.51	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ($\bar{X}=3.66$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับข้าพเจ้าสม่ำเสมอเกี่ยวกับปัญหาที่ข้าพเจ้าเผชิญในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ ผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายที่มีความ

ทำทนายเพื่อกระตุ้นให้ข้าพเจ้านำสิ่งรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ขึ้นผู้บังคับบัญชาจึงขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาจัดการกับสิ่งเหล่านั้น ($\bar{X}=3.51$) และ ผู้บังคับบัญชาชื่นชมข้าพเจ้าเมื่อนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.50$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ($\bar{X}=3.36$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ	3.54	0.85	มาก
2. เพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.76	มาก
3. เพื่อนร่วมงานให้โอกาสและเข้าใจเมื่อข้าพเจ้านำเอาสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.78	มาก
4. เมื่อข้าพเจ้าติดขัดหรือเผชิญปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น	3.67	0.79	มาก
5. ข้าพเจ้าคิดว่า หากนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.80	มาก
รวม	3.66	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ข้าพเจ้าคิดว่า หาก

นำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อข้าพเจ้าติดขัดหรือเผชิญปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น ($\bar{X}=3.67$) เพื่อนร่วมงานให้โอกาสและเข้าใจเมื่อข้าพเจ้านำเอาสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.60$) และเพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ($\bar{X}=3.54$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยี

ด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากจะทำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.60	0.79	มาก
2. เทคโนโลยีที่หน่วยงานมีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่รู้จากการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่	3.35	0.96	ปานกลาง
3. เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ที่หน่วยงานมีอยู่ทำให้ข้าพเจ้าประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.44	0.86	มาก
4. เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ	3.50	0.90	มาก
5. หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา	3.53	0.83	มาก
6. จำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา	3.58	0.81	มาก
รวม	3.50	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยีของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการประสานงานระหว่างวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ เทคโนโลยี

(คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากจะทำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.60$) รองลงมาจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา ($\bar{X}=3.58$) หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา ($\bar{X}=3.53$) เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ($\bar{X}=3.50$) และเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ที่หน่วยงานมีอยู่ทำให้ข้าพเจ้าประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น ($\bar{X}=3.44$) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ เทคโนโลยีที่หน่วยงานมีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่รู้จากการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.35$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้

การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา	3.49	1.02	มาก
2. จำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา	3.51	0.92	มาก
3. งบประมาณที่เพียงพอทำให้ง่ายต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม	3.63	0.88	มาก
4. การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้การประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.64	0.94	มาก
5. เป็นเรื่องง่ายมากที่ข้าพเจ้าจะประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม เนื่องจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเอื้อต่อการประยุกต์ใช้	3.63	0.90	มาก

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ (ต่อ)

การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. การจัดหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ตรงกับสิ่งที่ข้าพเจ้าเรียนรู้มาจากการฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้	3.58	0.87	มาก
รวม	3.58	0.92	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้การประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=3.64$) รองลงมา งบประมาณที่เพียงพอทำให้ง่ายต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม และเป็นเรื่องง่ายมากที่ข้าพเจ้าจะประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม เนื่องจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเอื้อต่อการประยุกต์ใช้ ($\bar{X}=3.63$) การจัดหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ตรงกับสิ่งที่ข้าพเจ้าเรียนรู้มาจากการฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X}=3.58$) จำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา ($\bar{X}=3.51$) และหลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา ($\bar{X}=3.49$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ต่องาน ซึ่งผลการศึกษานี้แสดงดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอน
การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่ สถานประกอบการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.64	0.81	มาก
2. การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.48	0.89	มาก
3. การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	3.57	0.90	มาก
รวม	3.56	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่
สถานประกอบการ ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์
พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่ม
ตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การใช้ความรู้ในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.64$) รองลงมา การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ($\bar{X}=3.57$) และ การใช้ทักษะในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.48$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอน
การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทาง ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.62	0.78	มาก
2. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าทราบสาเหตุ ของการเกิดปัญหาในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ	3.56	0.87	มาก
3. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าทราบดีถึงวิธีการและ แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	3.69	0.83	มาก
4. ข้าพเจ้าจดจำวิธีการและแนวทางที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.68	0.76	มาก
รวม	3.64	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าทราบถึงวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.69$) รองลงมา ข้าพเจ้าจดจำวิธีการและแนวทางที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.68$) หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.62$) และ หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าทราบสาเหตุของการเกิดปัญหาในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ($\bar{X}=3.56$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอน

การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.43	0.90	มาก
2. เมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาแก้ไข	3.44	0.91	มาก
3. การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.49	0.80	มาก
4. การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว	3.54	0.96	มาก
รวม	3.48	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}=3.54$) รองลงมา การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้

จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}=3.49$) เมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาแก้ไข ($\bar{X}=3.44$) และ หลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.43$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	3.48	0.88	มาก
2. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม	3.64	0.92	มาก
3. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน หลังจากเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม	3.59	0.90	มาก
รวม	3.57	0.9	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศึกษากาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบ หลังจาก เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.64$) รองลงมา ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน หลังจากเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม ($\bar{X}=3.59$) และข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.48$)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามเพศ

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.76	0.69	3.55	0.59	2.984	0.003*
2. การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.56	0.79	3.41	0.73	1.893	0.050*
3. การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	3.60	0.80	3.55	0.74	0.073	0.483
รวม	3.64	0.69	3.50	0.59	2.091	0.037*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในประเด็นการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามอายุ

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.685	3	2.228	5.681	0.001*
	ภายในกลุ่ม	139.640	356	0.392		
	รวม	146.325	359			
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.595	3	3.865	7.075	0.000*
	ภายในกลุ่ม	194.480	356	0.546		
	รวม	206.075	359			
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	3.482	3	1.161	2.018	0.111
	ภายในกลุ่ม	204.782	356	0.575		
	รวม	208.264	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.930	3	2.310	5.842	0.001*
	ภายในกลุ่ม	140.761	356	0.395		
	รวม	147.691	359			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในประเด็นการมีทัศนคติที่ดีต่องาน สำหรับคู่ที่แตกต่างกันทำการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.57	3.48	3.85	3.49
ต่ำกว่า 30 ปี	3.57	-	0.090	0.276	0.079
30-40 ปี	3.48		-	0.366	0.011
41-50 ปี	3.85			-	0.355
มากกว่า 50 ปี	3.49				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.59	3.56	3.92	3.62
ต่ำกว่า 30 ปี	3.59	-	0.038	0.326	0.021
30-40 ปี	3.56		-	0.364	0.063
41-50 ปี	3.92			-	0.304
มากกว่า 50 ปี	3.62				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	3.51	3.36	3.84	3.40
ต่ำกว่า 30 ปี	3.51	-	0.141	0.335	0.108
30-40 ปี	3.36		-	0.476	0.033
41-50 ปี	3.84			-	0.443
มากกว่า 50 ปี	3.40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอายุระหว่าง 40-50 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 50 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.291	4	0.573	1.412	0.230
	ภายในกลุ่ม	144.034	355	0.406		
	รวม	146.325	359			
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.132	4	0.533	0.928	0.448
	ภายในกลุ่ม	203.943	355	0.574		
	รวม	206.075	359			
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	1.527	4	0.382	0.656	0.623
	ภายในกลุ่ม	206.737	355	0.582		
	รวม	208.264	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.630	4	0.408	0.991	0.413
	ภายในกลุ่ม	146.061	355	0.411		
	รวม	147.691	359			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.346	3	2.115	5.380	0.001*
	ภายในกลุ่ม	139.979	356	0.393		
	รวม	146.325	359			
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.990	3	4.663	8.643	0.000*
	ภายในกลุ่ม	192.085	356	0.540		
	รวม	206.075	359			
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	4.337	3	1.446	2.524	0.057
	ภายในกลุ่ม	203.927	356	0.573		
	รวม	208.264	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.687	3	2.562	6.516	0.000*
	ภายในกลุ่ม	140.004	356	0.393		
	รวม	147.691	359			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในประเด็นการมีทัศนคติที่ดีต่องาน สำหรับคู่ที่แตกต่างกันทำการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเซฟเฟ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศกษาภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

ประเภทขององค์กรที่ ปฏิบัติงาน	ราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน				หน่วยงาน ไม่แสวงหากำไร
	\bar{X}	3.51	3.48	3.65	4.08
ราชการ	3.51	-	0.029	0.136	0.564*
รัฐวิสาหกิจ	3.48		-	0.165	0.594*
เอกชน	3.65			-	0.428
หน่วยงานไม่แสวงหากำไร	4.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศกษาภาพมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรประเภทราชการ รัฐวิสาหกิจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรหน่วยงานไม่แสวงหากำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศกษาภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

ประเภทขององค์กร ที่ปฏิบัติงาน	ราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน				หน่วยงาน ไม่แสวงหากำไร
	\bar{X}	3.55	3.56	3.78	4.02
ราชการ	3.55	-	0.011	0.228	0.472
รัฐวิสาหกิจ	3.56		-	0.212	0.463*
เอกชน	3.78			-	0.247
หน่วยงานไม่แสวงหากำไร	4.02				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรประเภทรัฐวิสาหกิจ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจาก บุคลากรที่อยู่ในองค์กรหน่วยงานไม่แสวงหากำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน ประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับ มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตาม ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

ประเภทขององค์กร ที่ปฏิบัติงาน	ราชการ	รัฐวิสาหกิจ	เอกชน	หน่วยงานไม่ แสวงหากำไร	
	\bar{X}	3.50	3.37	3.55	4.20
ราชการ	3.50	-	0.123	0.057	0.702*
รัฐวิสาหกิจ	3.37	-	0.180	0.821*	
เอกชน	3.55	-	-	0.641*	
หน่วยงานไม่แสวง หากำไร	4.20			-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรประเภทราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ความคิดเห็น เกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในองค์กรหน่วยงานไม่แสวงหากำไร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.406	3	7.802	22.596	0.000*
	ภายในกลุ่ม	122.919	356	0.345		
	รวม	146.325	359			
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.326	3	9.109	18.141	0.000*
	ภายในกลุ่ม	178.749	356	0.502		
	รวม	206.075	359			
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	ระหว่างกลุ่ม	22.035	3	7.345	14.041	0.000*
	ภายในกลุ่ม	186.229	356	0.523		
	รวม	208.264	359			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	23.913	3	7.971	22.925	0.000*
	ภายในกลุ่ม	123.778	356	0.348		
	รวม	147.691	359			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคู่ที่แตกต่างกันทำการทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ มีผลการทดสอบ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	\bar{X}	3.79	3.59	3.07	3.57
น้อยกว่า 10 ปี	3.79	-	0.196	0.717*	0.223
10-20 ปี	3.59		-	0.521*	0.027
20-30 ปี	3.07			-	0.494*
มากกว่า 30 ปี	3.57				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการโดยภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	\bar{X}	3.90	3.62	3.18	3.65
น้อยกว่า 10 ปี	3.90	-	0.277*	0.713*	0.246
10-20 ปี	3.62		-	0.435*	0.031
20-30 ปี	3.18			-	0.466*
มากกว่า 30 ปี	3.65				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายคู่ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	\bar{X}	3.71	3.51	2.95	3.53
น้อยกว่า 10 ปี	3.71	-	0.200	0.764*	0.183
10-20 ปี	3.51		-	0.563*	0.016
20-30 ปี	2.95			-	0.580*
มากกว่า 30 ปี	3.53				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นรายกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20-30 ปี	มากกว่า 30 ปี
	\bar{X}	3.76	3.68	3.09	3.51
น้อยกว่า 10 ปี	3.76	-	0.080	0.662*	0.245
10-20 ปี	3.68		-	0.581*	0.164
20-30 ปี	3.09			-	0.417*
มากกว่า 30 ปี	3.51				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องานแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 20-30 ปี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องานแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม
จากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	
	R	P
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.530	0.000**
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.553	0.000**
3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	0.697	0.000**
4. การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	0.705	0.000**
โดยภาพรวม	0.753	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม
จากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน ประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	
	R	P
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.473	0.000**
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.530	0.000**
3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	0.678	0.000**
4. การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	0.728	0.000**
โดยภาพรวม	0.734	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม
จากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน ประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน	
	R	P
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.399	0.000**
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.436	0.000**
3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	0.632	0.000**
4. การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	0.688	0.000**
โดยภาพรวม	0.662	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร	การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม	
	r	P
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.524	0.000**
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	0.569	0.000**
3. การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	0.748	0.000**
4. การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้	0.791	0.000**
โดยภาพรวม	0.802	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ (2) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.06 รองลงมาเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.49 อายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.61 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ 62.22 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.11

2. ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูด และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

2.1 ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพ

มนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ การสนับสนุนจากเทคโนโลยี

2.1.1 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ รองลงมาผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับข้าพเจ้าสม่ำเสมอเกี่ยวกับปัญหาที่ข้าพเจ้าเผชิญในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้, ผู้บังคับบัญชาดังเป้าหมายที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ขึ้นผู้บังคับบัญชาร้องขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาจัดการกับสิ่งเหล่านั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า

2.1.2 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่า หากนำสิ่งที่ได้เรียนรู้อบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา เพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และเมื่อข้าพเจ้าคิดขัดหรือเผชิญปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ เพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ

2.1.3 ด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยี พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจากเทคโนโลยีของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากจะทำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาจำนวนบุคลากรที่เพียงพอใน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรารู้มา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ เทคโนโลยีที่หน่วยงานมีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่รู้จากการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่

2.1.4 ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้การประยุกต์ใช้สิ่งที่เรารู้จากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมา งบประมาณที่เพียงพอทำให้ง่ายต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรารู้จากการฝึกอบรม และ เป็นเรื่องง่ายมากที่ข้าพเจ้าจะประยุกต์ใช้สิ่งที่เรารู้จากการฝึกอบรม เนื่องจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเอื้อต่อการประยุกต์ใช้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรารู้มา

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และ การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าทราบถึงวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รองลงมา ข้าพเจ้าจดจำวิธีการและแนวทางที่เรารู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าทราบสาเหตุของการเกิดปัญหาในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ

2.2.1 ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว รองลงมา การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ หลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

2.2.3 ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบ หลังจาก เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม รองลงมา ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน หลังจาก เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จาก โปรแกรมการฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ

3. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มี เพศ อายุ ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การ

สนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์ซึ่งบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและระดับการถ่ายโอนการ ฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

1.1 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร โดย ภาพรวมของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์พัฒนา ศักยภาพ มนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่ง อธิบายได้ว่าลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อน ร่วมงาน จากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญ ได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญ ของตนไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ (Silberman, 1998) นอกจากนี้ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนไม่ว่าจากผู้จัดการ หรือพนักงาน จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้การเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงาน ในชั้นเรียน และส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (Blanchard & Thacker, 1999 ; 2007)

1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียน สู่สถานประกอบการ ของบุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูตและศูนย์ พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรม นั้นเป็นความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือชนิด หนึ่งของการพัฒนาองค์กรและบุคลากร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะ ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับ “คน” หรือ “บุคลากร” ซึ่งเทียบพร้อมไปด้วย

ความรู้ทักษะและความสามารถที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานต่างๆในทางตรงกันข้ามการดำเนินงานขององค์กรจะประสบกับอุปสรรคต่างๆ หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการฝึกอบรมบุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญประการหนึ่งในการเพิ่มพูนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ความรู้ทักษะและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายและนโยบายการดำเนินงานขององค์กรได้ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552, น.18) นอกจากนี้จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของ (พงศ์ หรดาล, 2539, น.10-11; พัฒนา สุขประเสริฐ, 2540, น.5-6) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การฝึกอบรมนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) หรือการเสริมสติปัญญาเป็นการพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถที่จะจดจำไว้ได้เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แนวทาง กระบวนการบริหาร หน้าที่รับผิดชอบ หรือวิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถที่อธิบายสิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตลอดจนมีความสามารถในการวิเคราะห์แจกแจงให้เห็นถึงองค์ประกอบต่างๆ เป็นลำดับและสัมพันธ์กันได้ จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถเทียบเคียงได้กับงานวิจัยของ นัยสิทธิ์ ปิ่นม่วง (2549) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ด้านประโยชน์ผู้เข้ารับการอบรม เห็นว่าประโยชน์ที่สำคัญคือ เป็นการปรับปรุงความก้าวหน้าของอาชีพ

2. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

จากผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการพูดแบบการพูดและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มี เพศ อายุ ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อธิบายได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลที่สำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yaghi (2006, p. 58) อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุสามารถชี้ให้เห็นถึงระดับความสามารถของการรับรู้ต่อการเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ทัศนคติ ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ ในขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสามารถที่จะรับรู้การเรียนรู้ได้มากกว่า เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับแนวคิดของ Ridoutt, Dutneall, Hummel, and Smith (2002, p. 14) ที่ระบุ

ว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา และตำแหน่ง มีผลต่อการตั้งใจในถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมาก

แต่บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมกับมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ Yaghi (2006, p. 6) ระบุว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี และในระดับอื่น ๆ เช่น ระดับมัธยม ประกาศนียบัตร หรือคุณวุฒิบัณฑิต เป็นต้น จะมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Claiborne (2002); Khaswneh (2004); Yaghi (2006) และ Yamnill (2001) พบว่า มีความสอดคล้องกัน ในระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์กรกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ของมูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

3.1 จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการในด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน โดยที่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ ค่านิยมของคนในองค์กรที่แสดงออกมาจากความรู้สึกรู้สึก หรือการรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีผลต่อบรรยากาศองค์กรของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Minbaeva (2005) และ Chiaburu and Tekleab (2005) พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Clarke (2002) ที่ได้ศึกษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 14 คน ในหลักสูตรการให้บริการ จำนวน 12 คน ในจำนวนทั้งหมดกล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้มีความกล้าหรือรู้สึกอยากจะทำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ ในการปฏิบัติงานจริง ในขณะที่ผลงานวิจัยของ Nijman, Nijhof, Wognum, and Veldkamp, (2006) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรม

3.2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการในด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งหมายความว่าหากมีเพื่อนร่วมงานสนับสนุนก็จะทำให้นุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการส่งเสริมหรือผลักดันจากผู้ร่วมงานให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานนั้นอาจจะอยู่ในรูปแบบของการให้คำปรึกษา การให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Silberman (1998) อธิบายไว้ว่า ลักษณะของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน อาจอยู่ในรูปแบบของการให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน จากการพบปะพูดคุย การแนะนำ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญ ได้อีกรูปแบบหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ นำความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญของตนไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Blanchard & Thacker (1999, 2007) อธิบายไว้ว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ยังเป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ ความชำนาญ จากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนไม่ว่าจากผู้จัดการหรือพนักงาน จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อันจะส่งผลให้การเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นนอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานในชั้นเรียน และส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seyler, Holton III, Bates, Burnett, and Carvalho (1998) ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน ที่เข้ารับฝึกอบรมในหลักสูตร Computer Base Training ของ Occupational safety and Health administration (OSHA) โดยทำการวิเคราะห์เชิงถดถอย (regression analysis) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\beta = 0.315, p = 0.01$

3.3 การสนับสนุนจากเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการในด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งหมายความว่าหากมีเทคโนโลยีสนับสนุนก็จะทำให้นุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่าระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ยังถูกใช้เพื่อเพิ่มความสามารถในการประยุกต์

ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการเตรียมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้เป็นแหล่งความรู้เพิ่มเติมสำหรับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McLagan (2003, pp. 45-46) ได้อธิบายไว้ว่า สนับสนุนการนำเทคโนโลยีเพื่อมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ว่า จะช่วยให้การเรียนรู้ได้รับความสำเร็จ และผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุดเนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย และรวดเร็ว เช่น การนำระบบเทคโนโลยีสื่อสารมาใช้จะอยู่ในรูปแบบของ world wide web ที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกแหล่งในโลกที่อยู่ในเครือข่ายได้อย่างรวดเร็ว หรือเทคโนโลยีสารสนเทศ อันเป็นแหล่งที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำการประมวลผลที่สามารถทำได้ง่ายและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Pace, Smith, and Mills (1991, p. 36) ที่ระบุว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ ขององค์กร

3.4 การสนับสนุนโอกาสในการใช้ความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการในด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งหมายความว่าหากมีการสนับสนุนโอกาสในการใช้ความรู้ก็จะทำให้บุคลากรใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานเพิ่มขึ้น ซึ่งอธิบายได้ว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปแบบของกิจกรรม หรือประสบการณ์ที่ได้มีการจัดเตรียมไว้สำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีโอกาสใช้ความรู้ที่เรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งโอกาสในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นผลมาจากทั้งสภาพแวดล้อมและแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ที่สอดคล้องกับสิ่งที่เรียนรู้มาจากการฝึกอบรม ก็จะช่วยให้พวกเขามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนรู้มา ซึ่งจากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seyler, Holton III, Bates, Burnett, and Carvalho (1998) พบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Lim and Johnson (2002) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งส่วนใหญ่กล่าวในทิศทางเดียวกันว่า การไม่มีโอกาสในการใช้ความรู้ที่เรียนรู้มาทำให้การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับ จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานไม่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ทำให้ทราบสาเหตุของการเกิดปัญหาในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ ดังนั้นมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรมให้มีการประเมินสาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยอาจจะใช้วิทยากรเน้นหลักของจิตวิทยาได้ดี เนื่องจากการมองความผิดพลาดของตนเองนั้นเป็นเรื่องยาก
2. ด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ หลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรมสามารถใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ ควรจัดประเมินผลการฝึกอบรมหลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการอบรมไปแล้ว เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมในรุ่นต่อไป
3. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่องาน จากผลการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้นเนื่องจากการฝึกอบรมทำให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นมูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรสร้างรูปแบบการฝึกอบรมให้มีความหลากหลาย เน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อการทำงานในระยะเวลาอันสั้น
4. จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนต่าง ๆ ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้กับผู้บริหารองค์กร และเปิดโอกาสให้พนักงานที่ได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้มีใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้รับในการฝึกอบรมใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
5. จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนต่าง ๆ ควรจัดส่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 2 คน เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานโดยประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้ไปขยายต่อเพื่อนร่วมงาน
6. จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนต่าง ๆ ควรจัดให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สนับสนุนให้

พนักงานสามารถคิดค้นเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองในขณะเดียวกัน มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรมให้มีความทันสมัย เช่น การนำแท็บเล็ตมาใช้ในการบรรยาย การใช้คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก ในการฝึกปฏิบัติงานจริงในการฝึกอบรม เป็นต้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

7. จากผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอน การฝึกอบรมดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนต่าง ๆ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมนั้น ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน ประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดย เจาะจงกลุ่มอาชีพ เพื่อวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการถ่ายโอนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ ความ ต้องการของกลุ่มผู้รับการฝึกอบรม

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถาน ประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ โดย วิเคราะห์ร่วมกับวัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการจูงใจ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กล้าหาญ ภู่นาน. (2552). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (คู่มือนิพนธ์การพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). การพัฒนาศาสตร์พยาบาลในองค์กร. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2549). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดำรง รัตน์เวฬุ. (2547). บรรยากาศขององค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- นัยสิทธิ์ ปิ่นม่วง. (2548). พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ประจักษ์ จงอัศญากุล. (2546). การรับรู้บรรยากาศขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พงศ์ หรดาล. (2539). การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิเชษฐ เขมเยี่ยม. (2550). การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม : กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- พิชิต ฤทธิจรรณ. (2549). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟเคอร์มีสท์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). **จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2541). **การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักรธรรม. (2537). **การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล: ศึกษาเชิงพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Axtell, C. M., Maitlis, S., & Yearta, S. K. (1997). Predicting immediate and longer-term transfer of training. **Personnel Review**, 26(3), 201-213.
- Ayers, H. W. (2005). Factors related to motivation to learn and motivation to transfer learning in a nursing population. **Dissertation Abstracts International**, 66(01), 52-A. (UMI No. 3162411).
- Baldwin, T. T., & Ford, K. J. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. **Personal Psychology**, 41(2), 63-105.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). **Effective training systems, strategies, and practices**. (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. **Human Resource Development Review**, 6(3), 263-296.
- Cathlin, M. (2000). **Transfer of learning in professional and vocational educations**. New York: Routledge.
- Chen, H. (2003). Cross-cultural construct validation of the learning transfer system inventory in Taiwan. **Dissertation Abstracts International**, 65(06), 2174-A. (UMI No. 3135293).
- Cheng, E. W. L., & Hampson, I. (2007). Transfer of training: A review and new insights. **International Journal of Management Reviews**, 10(1), 1-15.
- Chiaburu, D. S., & Tekleab, A. G. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. **Journal of European Industrial Training**, 29(9), 604-676.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Claiborne, S. A. (2002). The relationship between trainee characteristics, situational cues and consequences in the work climate and transfer of training. **Dissertation Abstracts International**, 63(11), 4003-A. (UMI No. 3071768).
- Eddy and Tannenbaum (2003), Human Resource Development Quarterly, **Journal of Teacher Education** May/June 2009 60: 243-257
- Elangovan, A. R., & Karakowsky, L. (1999). The role of trainee and environmental factors in transfer of training: An exploratory framework. **Leadership & Organization Development Journal**, 20(5), 268-275.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). **Training in organizations needs assessment, development, and evaluation**. (4th ed.). Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Handy, L. A. W. (2008). The importance of the work environment variables on the transfer of training. **Dissertation Abstracts International**, 69(04), 208-A. (UMI No. 3306657)
- Holton III, E. F., & Swanson, A. R. (1998). **The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development**. (5th ed). Houston, TX: Gulf publishing.
- Khaswneh, S. A. (2004). Construct validation of an Arabic version of the learning transfer system inventory for use in Jordan. **Dissertation Abstracts International**, 67(03), 220-A. (UMI No. 3211328).
- Kirkpatrick, D. L. (1994). **Evaluating training programs: The four levels**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Klingk, M., Gielen, E., & Nauta, C. (2001). Supervisory support as a major condition to enhance transfer. **International Journal of Training and Development**, 5(1), 52-63.
- Knowles, M. S. (1996). **The ASTD training and development handbook: A guide to human resource development**. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kupritze, V. W. (2002). The relative impact of workplace design on training transfer. **Human Resource Development Quarterly**, 13(4), 427-447.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Leberman, S. I. (1999). The transfer of learning from the classroom to the workplace: A New Zealand case study. Retrieved January 21, 2008, Retrieved from <http://researcharchive.vuw.ac.nz/handle/10063/557>
- Lim, D. H., & Johnson, S. D. (2002). Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. **International Journal of Training and Development**, 6(1), 36-48.
- Mask, K. S. (2007). Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy. Retrieved July 17, 2007, Retrieved from <http://www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm>
- McLagan, P. (2003). **New organizational forces affecting learning transfer designing for impact**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Minbaeva, D. B. (2005). HRM Practices and MNC knowledge transfer. **Personnel Review**, 34(1), 125-144.
- Nadler, L. (1984). **The handbook of human resource development**. New York: Wiley-Interscience Publication.
- Naowaruttanavanit, M. (2002). Relationships of collective efficacy, cynicism, and motivation to transfer on transfer of training in Thailand. **Dissertation Abstracts International**, 63(01), 55-A. (UMI No. 3039646)
- Nijman, D. J. M., Nijhof, W. J., Wognum, P. V., & Veldkamp, P. V. (2006). Exploring differential effects of supervisor support on transfer of training. **Journal of European Industrial Training**, 30(7), 529-549.
- Noe, R. A. (1998). **Employee training and development**. Boston: McGraw-Hill.
- Pace, R. W., Smith, P. C., & Mills, G. E. (1991). **Human resource development: The field**. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Pidd, K., Freeman, T., Skinner, N., Addy, D., Shoobridge, J., & Roche, A. M. (2004). From training to work practice change: An examination of factors influencing training transfer in the alcohol and other drugs field. Retrieved January 21, 2008, Retrieved from <http://www.nceta.flinders.edu.au/pdf/evalu-mono.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Richman-Hirsch, W. L. (2001). Post training interventions to enhance transfer: The moderating effects of work environments. **Human Resource Development Quarterly**, 12(2), 105-120.
- Ridoutt, L., Dutneall, R., Hummel, K., & Smith, C. S. (2002). Factors influencing the implementation of training and learning in the workplace. Retrieved January 21, 2008, Retrived from <http://www.ncver.edu.au/research/proj/nr9013.pdf>
- Russ-Eft, D. (2002). A typology of training design and work environment factors affecting workplace learning and transfer. **Human Resource Development Review**, 1(1), 45-65.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investivation of training activities and transfer of training in organizations. **Human Resource Management**, 45(4), 629-648.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. **Annu Rev Psychol**, 52, 471-499.
- Silberman, S. (1998). Ex Libris: The joys of curling up with a good digital reading device. **Wired**, 7(1), 98-104.
- Subedi, B. S. (2004). Emerging trends of research on transfer of learning. **International Education Journal**, 5(4), 591-599.
- Swanson, R. A., & Holton III, E. F. (2001). **Foundations of human resource development**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Tracey, J. B., & Tews, M. J. (2005). Construct validity of a general training climate scale. **Organizational Research Methods**, 8(4), 353-374.
- Werner, J. M., & Desimone, R. L. (2006). **Human resource development**. (4th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Yaghi, A. (2006). Training transfer in human resources management: A field study on supervisors. **Dissertation Abstracts International**, 67(03), 1088-A. (UMI No. 3213971).
- Yamhill, S. (2001). Factors affecting transfer of training in Thailand. **Dissertation Abstracts International**, 62(11), 3738-A. (UMI No. 3032020).



ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ :

กรณีศึกษา มุทนิธิสถาบันการทูตแบบการทูต และศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามโดยคำเนื่งถึง “หลักสูตรการฝึกอบรมที่ท่านเข้าร่วมใน 1-3 เดือนที่ผ่านมา เกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยปัจจัยบรรยากาศองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน ผู้การสนับสนุนจากเทคโนโลยี การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้ การถ่ายโอนการฝึกอบรม ได้แก่การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์และสรุปผลผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และจะนำผลงานวิจัยที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต



ธวัช ธนสมบูรณ์

นักศึกษาปริญญาโท

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง ข้อมูลนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย

อนุปริญญา ปริญญาตรี

ปริญญาโท ปริญญาเอก

อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ประเภทขององค์กรที่ปฏิบัติงาน

ราชการ รัฐวิสาหกิจ

เอกชน หน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไร

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่ต้องคำนึงว่าผู้อื่น ๆ จะคิดอย่างไร เมื่อได้อ่านข้อความแล้วควรตอบทันทีเพื่อคำตอบที่จะได้ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบไม่มีผิดหรือถูก แต่เป็นความคิดเห็นของท่าน ดังนั้น โปรดตอบทุกข้อ

1 -- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2 -- ไม่เห็นด้วย

3 -- ไม่มีความคิดเห็น

4 -- เห็นด้วย

5 -- เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่าง:

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
1. งานสำคัญต่อข้าพเจ้ามาก	✓				

จากตัวอย่าง ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในความคิดเห็นของท่าน ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานมีความสำคัญต่อท่านอย่างมาก
 กรุณาพิจารณาข้อความในข้อ 1- 34 โดยคำนึงถึง “หลักสูตรการฝึกอบรมที่ท่านเข้าร่วมใน 1 - 3 เดือนที่ผ่านมา”

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร					
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับข้าพเจ้าสม่ำเสมอเกี่ยวกับปัญหาที่ข้าพเจ้าเผชิญในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้					
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำข้าพเจ้าอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับแนวทางในการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
4. ผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
5. เมื่อเกิดปัญหาหรือความท้าทายต่าง ๆ ขึ้นผู้บังคับบัญชาร้องขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาจัดการกับสิ่งเหล่านั้น					
6. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมข้าพเจ้าเมื่อนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน					
7. เพื่อนร่วมงานขอให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้เมื่อเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ					

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
8. เพื่อนร่วมงานคาดหวังให้ข้าพเจ้านำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
9. เพื่อนร่วมงานให้ออกัสและเข้าใจเมื่อข้าพเจ้านำเอาสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
10. เมื่อข้าพเจ้าติดขัดหรือเผชิญปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้น					
11. ข้าพเจ้าคิดว่า หากนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
การสนับสนุนจากเทคโนโลยี					
12. เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกอยากจะนำสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
13. เทคโนโลยีที่หน่วยงานมีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่รู้จากการฝึกอบรมได้อย่างเต็มที่					
14. เทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น) ที่หน่วยงานมีอยู่ทำให้ข้าพเจ้าประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
15. เทคโนโลยีที่มีอยู่ช่วยให้ข้าพเจ้าประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ					
16. หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา					
17. จำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา					
การสนับสนุนจากโอกาสในการใช้ความรู้					
18. หลังการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าได้รับวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มา					
19. จำนวนบุคลากรที่เพียงพอในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทำให้ข้าพเจ้ามีโอกาสในการใช้สิ่งที่เรียนรู้มา					

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
20. งบประมาณที่เพียงพอทำให้ง่ายต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม					
21. การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอทำให้การประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
22. เป็นเรื่องง่ายมากที่ข้าพเจ้าจะประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการฝึกอบรม เนื่องจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเอื้อต่อการประยุกต์ใช้					
23. การจัดหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่ตรงกับสิ่งที่ข้าพเจ้า เรียนรู้มาจากการฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้					
เกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน					
24. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
25. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ทำให้ข้าพเจ้าทราบสาเหตุของการเกิดปัญหาในงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ					
26. หลังจากเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าทราบถึงวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
27. ข้าพเจ้าจดจำวิธีการและแนวทางที่เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
28. หลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรม ข้าพเจ้าใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
29. เมื่อข้าพเจ้าเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจะใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้มาแก้ไข					
30. การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
31. การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน					

ข้อความ	ความคิดเห็นของท่าน				
	5	4	3	2	1
32. ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมทำให้ข้าพเจ้าเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ					
33. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่รับผิดชอบ หลังจาก เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม					
34. ข้าพเจ้าไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน หลังจาก เข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรม					

***** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม *****



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นายวิชาญ รัตนสมบูรณ์
ที่อยู่	111/27 ม. 1 ถ.รังสิต-ปทุมธานี ต.บ้านกลาง อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
โทรศัพท์	บ้าน: 02-979-6434 ที่ทำงาน: 02-245-7149, 02-245-7174 มือถือ 094-169-1641, 083-009-2552
E-mail	info@guideinter.co.th
ประวัติการศึกษา	
2556	ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สาขาการจัดการทั่วไป
2535 - 2538	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิธีราช สาขาการตลาด
2533 - 2535	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กรุงเทพมหานคร บัญชีวิทยาลัย สาขาการตลาด
2527 - 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพอาชีวศึกษา พาณิชยการเจ้าพระยา
ประวัติการทำงาน	
2549 - ปัจจุบัน	เจ้าของกิจการ บริษัท ไกด์อินเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
2553 - 2555	ผู้จัดฝ่ายพัฒนาธุรกิจ บริษัท ไทยนันทפורัส เมทัล จำกัด
2551 - 2553	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายจัดซื้อต่างประเทศ บริษัท ไทยสโตนเรจแบดเตอร์ จำกัด (มหาชน)
2547 - 2549	ผู้จัดฝ่ายขาย บริษัท ชิเซ็น (ประเทศไทย) จำกัด
2545 - 2547	เจ้าของกิจการ ร้านอาหาร Delicious Outlet
2542 - 2544	ผู้จัดการ ร้านอาหาร Dagwoods Pizza, Venice Beach, California
2536 - 2540	เจ้าหน้าที่การตลาด บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ สหชนกิจไทย จำกัด (มหาชน)
2533 - 2536	พนักงานฝ่ายธุรกิจ / พนักงานซื้อ - ขายหลักทรัพย์ บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ คาเธียทรัสต์ จำกัด (มหาชน)