การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

TRAINING AND MOTIVATION RELATED TO TRAINING TRANSFER: A CASE STUDY OF THE THAILAND INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH (TISTR)

นภาวรรณ จ้อยชารัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

นภาวรรณ จ้อยชารัตน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย Training and Motivation Related to Training Transfer: A Case Study of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR)
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนภาวรรณ จ้อยชารัตน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(พันเอกหญิง ธมนพัชร์ สิมากร, ปร.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)
วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	การจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวนภาวรรณ จ้อยชารัตน์
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร คูพิมาย, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมและเพื่อศึกษาการจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจำนวน 235 คนมีอายุระหว่าง 25-55 ปี เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-way ANOVA หาผลความแตกต่างเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการค้นคว้าอิสระพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านการจัดอบรม โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูงในใจ โดยภาพรวม และระดับความคิดเห็นการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมมีเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยด้านการจัดอบรมและด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์มากในทิศทางเดียวกันกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

คำสำคัญ : การจัดอบรม แรงจูงใจ การถ่ายโอนการฝึกอบรม

Independent Study Title	Training and Motivation Related to Training Transfer: A Case Study of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR)
Name - Surname	Miss Napawan Joycharat
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supaporn Kupimai, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to compare the personal factors affecting training transfer and to study training and motivation to transfer related to training transfer at the Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR).

The samples consisted of 235 staff of TISTR aged between 25 and 55, and a questionnaire was used as an instrument for data collection. Statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation while the Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD) were used to determine the differences.

The results of the independent study revealed that: 1) the overall opinion levels in terms of training, motivation to transfer and training transfer of TISTR staff were high, 2) trainees had different genders at a significance level of 0.05, and 3) the overall training and motivation to transfer were positively related to training transfer.

Keywords: training, motivation, training transfer

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบพระคุณ พ.อ.หญิง ดร.ธมนพัชร์ สิมากร ประธานกรรมการ ผศ.ดร.สุรีรัตน์ อินหม้อ กรรมการ และผศ.ดร.สุภาพร คูพิมาย อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และชี้แนะข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ นางสาวผุษณีย์ ยมาภัย ผู้อำนวยการกองพัฒนาบุคคล ดร.วรุตม์ ทวีศรี นักทรัพยากรบุคคลอาวุโส และนางสายสุรางค์ โชติพานิช ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้อันมีค่า ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในงานวิจัย และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ

สุดท้ายนี้ ขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจทุกท่านที่ค่อยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือนักศึกษาทุกคน หากคุณประโยชน์และคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้บังเกิดต่อผู้อ่าน ขอมอบแด่ บิดา มารดา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานศึกษาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากมีข้อบกพร่องใดๆ ก็ตาม ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นภาวรรณ จ้อยชารัตน์

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…… 15

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย…….. 16

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย……. 17

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ……. 17

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…….. 18

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดอบรม…… 18

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม……. 20

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม…… 23

2.4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย…….. 26

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง…….. 26

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย……..……. 27

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง……. 27

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย…… 28

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล…… 30

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล……. 30

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์..... 33

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 34

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอบรม..... 37

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจ..... 42

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวการถ่ายโอนการฝึกอบรม..... 48

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน..... 52

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 68

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 68

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย..... 73

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... 74

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต..... 75

บรรณานุกรม..... 76

ภาคผนวก..... 78

ประวัติผู้เขียน..... 87

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน…….. 32

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล……..... 34

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม โดยภาพรวม…….. 37

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม…… 38

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร…… 39

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา……..... 40

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการประเมินและติดตามผล…… 41

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวม…….. 42

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน……. 43

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ…….. 44

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ…….. 45

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า…….. 46

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน…… 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม..... 48

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้..... 49

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ..... 50

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ..... 51

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามเพศ..... 52

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามอายุ..... 53

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา..... 54

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามสังกัดสายงาน..... 55

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านทัศนคติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามสังกัดสายงาน..... 56

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยจำแนกตามกลุ่มงาน..... 57

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านทัศนคติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามกลุ่มงาน..... 58

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน/อายุงาน..... 59

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพ..... 60

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1..... 61

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านความรู้..... 61

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านทักษะ..... 62

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านทัศนคติ..... 63

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2..... 63

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมโดยภาพรวม..... 64

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านความรู้..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ..... 65

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ..... 66

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม..... 67

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3..... 67

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนพนักงานที่เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ปี 2554-2557…… 14

ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย……..…… 16

ภาพที่ 2.1 แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอน…….. 25

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ หันมาให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใด สิ่งที่ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานขับเคลื่อนไปได้นั้น ย่อมต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งสิ้น อาจกล่าวได้คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยหรือกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากบุคลากรกลายเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันให้ภารกิจขององค์กร บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนสิ่งที่ชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กรนั้น ๆ ส่วนมากมาจากคุณภาพของคนในองค์กรทั้งสิ้น

สถาบันวิจัยวิยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) มีภารกิจที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีความสามารถวิจัยด้านวิทยาศาสตร์ร่วมทั้งด้านเทคโนโลยีถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานทุกภาคส่วนของสังคมและให้บริการด้านวิทยาศาสตร์ และ เทคโนโลยี เพื่อพัฒนายกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาคเอกชนและสังคม ดังนั้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศไทย

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งจัดเป็นกลไกสำคัญและเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะ (Competencies) ทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ของบุคคลในองค์กรให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ เช่น การวางแผนการฝึกอบรมประจำปี การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุด

การจัดอบรมนับว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งควรให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มกระบวนการพัฒนาคือ การหาความต้องการในการพัฒนา การออกแบบหลักสูตร การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

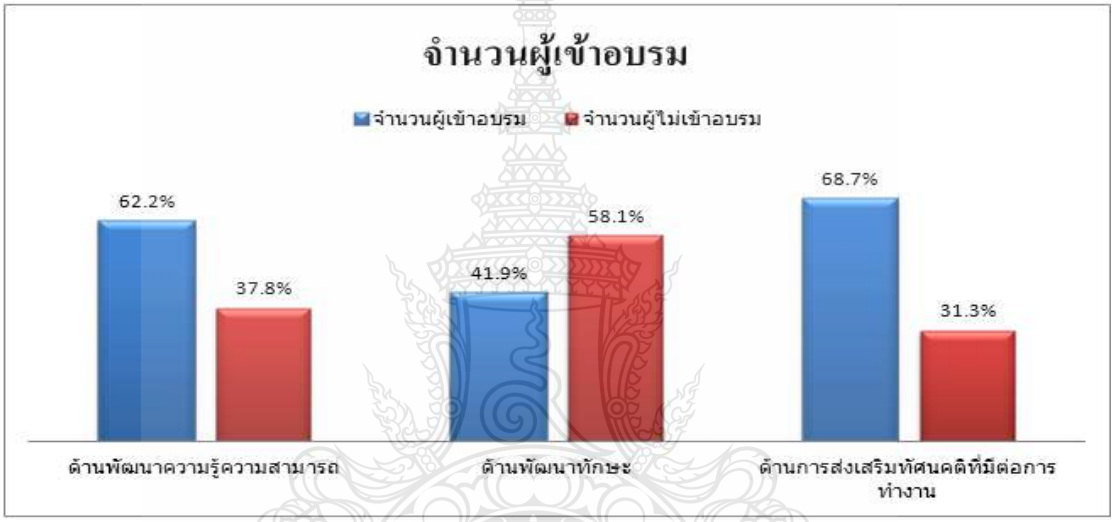
ทั้งนี้ในระหว่างปี 2554-2557 รวม 4 ปี สถาบันวิจัยวิยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้กับพนักงาน โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ McClelland (1973)

1.1.1 ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.1.2 ด้านพัฒนาทักษะ

1.1.3 ด้านการส่งเสริมทัศนคติที่มีต่อการทำงาน

ซึ่งสามารถสรุปเป็นกราฟได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงจำนวนพนักงานที่เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ปี 2554-2557

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานในเรื่อง การถ่ายโอนการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งควรให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มกระบวนการพัฒนา โดยประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนา การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการติดตามประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการถ่ายโอนการฝึกอบรมเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องเข้าร่วมพร้อมเตรียมตัวรับการพัฒนาตั้งแต่ต้น จึงได้สนใจศึกษา เรื่อง การจัดอบรม แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์และนำไปใช้ในการประกอบการพิจารณาในการวางแผนหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.2.2 เพื่อศึกษาการจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกัน

1.3.2 การจัดอบรม มีความสัมพันธ์ต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.3.3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะทำการศึกษาการจัดอบรมและแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 601 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 พฤศจิกายน 2557) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เท่ากับ 235 คน ที่ผ่านการอบรมแล้วอย่างน้อย 1 ครั้ง

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน อายุงาน สถานภาพการสมรส

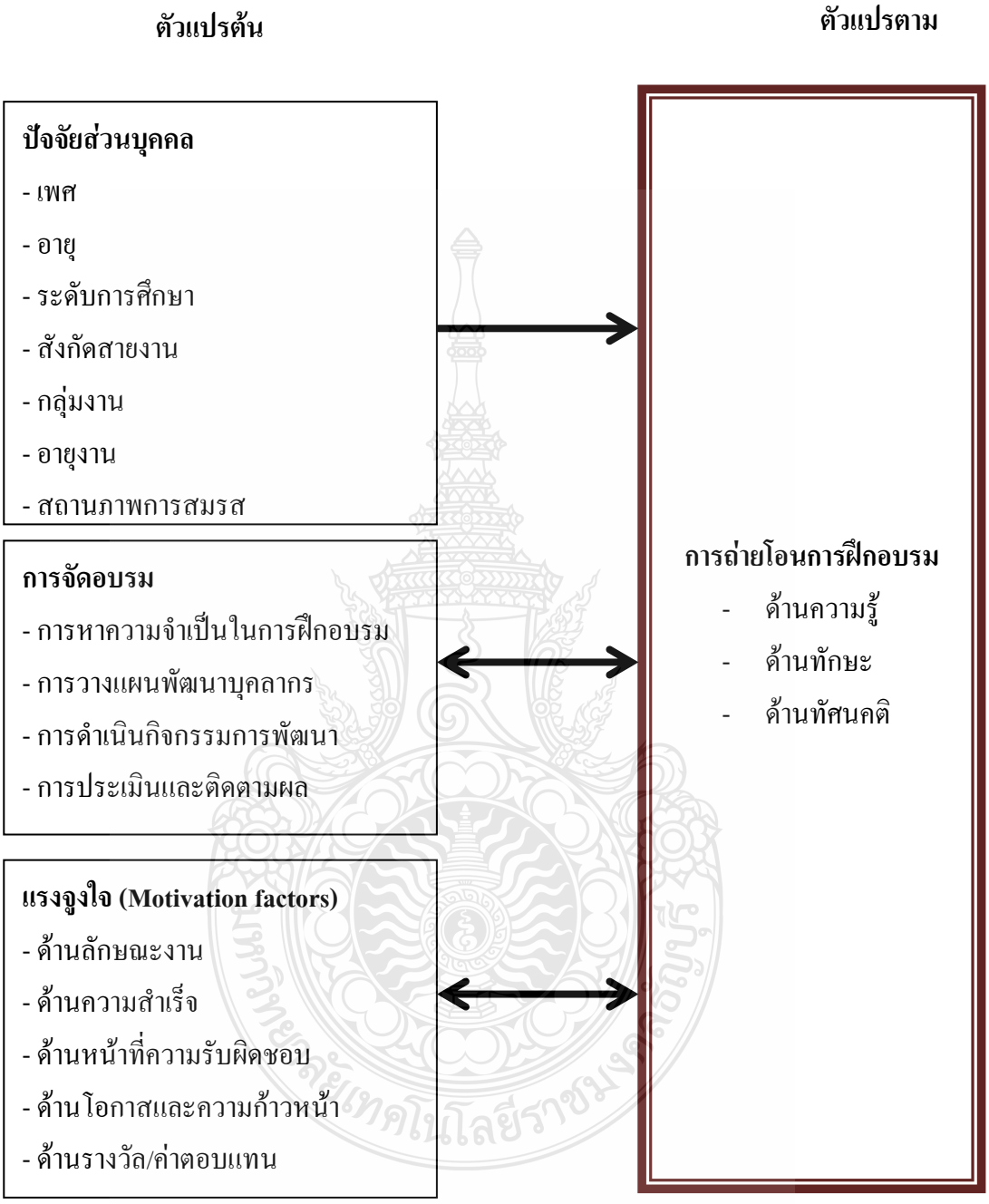
2) การจัดอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา การประเมินและติดตามผล

3) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านรางวัลและค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่ เดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนเมษายน 2559

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง เป็นการนำความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากระดับการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง

1.6.2 การจัดอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา การประเมินและติดตามผล

1.6.3 แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความต้องการ และตอบสนองต่อสิ่งที่ทางองค์กรจัดให้ตามความต้องการของบุคคล ซึ่งให้เกิดพฤติกรรมที่ทำให้อยากเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิดความต้องการเหล่านี้ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงการจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

1.7.2 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการจัดอบรม แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาสาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจาก เว็บไซต์ บทความ และงานวิจัยต่าง ๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดอบรม

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

2.4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดอบรม

สมคิด บางโม (2544) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาที่เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และความชำนาญ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลที่จะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นผลทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การพัฒนาฝึกอบรมถือเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544, น. 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานในองค์กรพัฒนาตนเอง ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะและการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาในงานที่ตนเองรับผิดชอบตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรต้องการ

ชูชัย สมิทธิไกร (2554, น. 5) ที่อธิบายว่า การฝึกอบรม (training) คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความหมายของการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานของตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.1 การจัดอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2532) หมายถึง การทำให้เกิดความความสำเร็จในการเรียนรู้ จากประสบการณ์ และการให้คำปรึกษา แนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์การ ดังนั้น ผู้จัดอบรมต้องปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างครบถ้วน เพื่อให้การฝึกอบรมมีระบบ สมบูรณ์ และประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่สำคัญคือ

1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การหาความต้องการหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยหาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในงานที่บุคคลทำหรือรับผิดชอบอยู่ ว่ามีเรื่องใดบ้างที่ต้องเพิ่มความรู้ ทักษะ ที่จะนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือปรับใช้ในงาน รวมถึงค้นหาผู้เข้าอบรมว่าหน่วยงานไหน ตำแหน่งงานอะไร ที่ต้องการเข้ารับการอบรมและมีจำนวนเท่าไหร่ ซึ่งแสดงถึงความต้องการ และความจำเป็นที่ต้องการเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ซึ่งวิธีวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้นมีด้วยกันหลายวิธี ได้แก่ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม การประชุม เป็นต้น

2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรทรัพยากรขององค์การอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา คือการพิจารณาว่าลักษณะของกิจกรรมที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิทยากร วิธีการ กิจกรรม เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณา จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้เป็นอย่างดีที่สุด

ลักษณะของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งหมายถึงการที่วิทยากรมีทักษะการบรรยายอย่างเข้าใจง่าย ร่วมทั้งมี เนื้อหา เครื่องมือ และการสาธิตขั้นตอนต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญได้อีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ (Siberman, 1998)

4) การประเมินและติดตามผล หมายถึง ขั้นตอนที่ผู้จัดอบรมประเมินผู้เข้ารับการอบรมหลังการอบรมว่าจากที่ได้เรียนรู้หรือรวมทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโปรแกรมการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมเข้าใจ มากน้อยเพียงใด และหลังจากนั้นจะติดตามว่าได้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงหรือไม่ เพราะหลังจากเสร็จจากการฝึกอบรม ผู้จัดจะต้องสรุปแบบประเมิน เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและพิจารณาถึงผลที่ได้จัดการฝึกอบรม ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะพิจารณาในการจัดอบรมครั้งต่อไป

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม

เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาผู้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง มีความเชื่อว่า บุคคลหรือผู้ที่ต้องการปฏิบัติงานไม่ว่าจะกระทำกิจกรรมใดก็แล้วแต่ จะได้ผลดียอมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิ่งนั้น ๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดความสนใจและเกิดพฤติกรรมที่จะลงทุนลงแรงทำกิจกรรมต่าง ๆ ยอมทำให้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ออกมามีประสิทธิภาพ แต่หากบุคคลไม่มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองต้องทำยอมทำให้ประสิทธิภาพของวัตถุประสงค์ที่วางไว้ออกมาไม่ดีและไม่บรรลุเป้าหมาย ซึ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น ได้กล่าวไว้โดยมีปัจจัย 2 ประการ แต่ในที่นี้ได้เลือกหยิบ ปัจจัยจูงใจมาใช้เพียงปัจจัยเดียว เนื่องจากได้นำไปใช้ในงานวิจัยในส่วนของกรอบแนวคิด (Farm work) ได้ คือ

2.2.1 แรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจ 5 ประการ ที่จะทำให้บุคคลอยากเข้ารวมการฝึกอบรม คือ

1) ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ด้วยลักษณะในงานที่ทำของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน การทำให้บุคคลสนใจเข้ารับการฝึกอบรมนั้น จะต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ในการออกแบบหลักสูตรให้ดูมีความสำคัญ และมีคุณในงานที่บุคคลนั้นทำ โดยหลักสูตรต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับลักษณะงานที่บุคคลทำ

2) ด้านความสำเร็จ (Achievement) คือ การที่พนักงานหวังว่าจะสามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่องานที่รับผิดชอบสำเร็จบุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จที่ตนเองได้ทำ เช่น การได้ใช้ความรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานตามที่คาดหวังและบรรลุเป้าหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้ตนเองรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานนั้น

3) ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานใหม่ที่มีความท้าท้ายหรือได้มีส่วนร่วมในงานที่มีความท้าทาย ทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบหรือภาระงานที่หนักมากกว่าเดิมทำให้บุคคลไม่ที่จะไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แม้แต่การเข้า

รับการพัฒนาอบรม เพื่อนำมาใช้ในงาน ฉะนั้นควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ถูกควบคุมมากเกินไปและมีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมรวมถึงการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ

4) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การได้ปรับเลื่อนขั้นเมื่อได้รับการพัฒนาศักยภาพ เพราะมีความรู้ความสามารถที่ดีขึ้นและสามารถนำทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจทำพนักงานมีความต้องการที่อยากเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมทั้งสิ้น

5) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หรือผู้มาขอคำปรึกษา เป็นต้น การยอมรับนับถืออาจจะเป็นแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นปัจจัยพื้นฐานจำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่อยากการทำงานหรืองานออกมาไม่ดี แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ถ้าพนักงานได้ปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในที่จะทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 10 ปัจจัย คือ

1) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความยุติธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นท่าทาง หรือคำพูดที่แสดงถึงมิตรภาพอันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นท่าทาง หรือคำพูดที่แสดงถึงมิตรภาพอันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นท่าทาง หรือคำพูดที่แสดงถึงมิตรภาพอันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6) ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

7) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัทหรือองค์กรที่มีผลต่อการทำงาน

8) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกใน การเดินทางมาทำงาน

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10) ด้านรางวัลและค่าตอบแทน (Compensations) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้พนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน อาจจะเป็นในรูปแบบของรางวัล เช่น เงินส่วนเพิ่มหลังจากที่พนักงานได้ผ่านการฝึกอบรมแล้วได้ใบประกาศมา เป็นต้น

สรุป จากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ปัจจัยจูงใจ ถือเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในการตัดสินใจเข้ารับการฝึกอบรมอบรม และเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงให้พนักงานเกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองมากขึ้นเมื่อได้เห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการอบรม

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ในปี 1988 Baldwin & Ford (1988) นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยนำเสนอปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนทักษะ(skills) ความเข้าใจ (understanding) ความรู้ (knowledge) ทัศนคติ (attitude) และอื่น ๆ (others) โดยมีองค์ประกอบ 3 ปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยทางด้านลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ปัจจัยทางด้านการออกแบบการฝึกอบรม และปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม

ความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ความหมายไว้หลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามก็มีความคล้ายคลึงกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

Salas and Cannon-Bowers (2001, p. 488) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือ การนำความรู้ทักษะ และทัศนคติ (knowledge, skill, and attitudes—KSAs) ที่ได้รับจากการฝึกอบรมประยุกต์ใช้

Goldstein and Ford (2002) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมมีโครงสร้างที่มีความซับซ้อน และมีลักษณะของพลวัต ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Eddy and Tannenbaum (2003, p. 165) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมว่า เป็นระดับ (degree) ที่บุคลากรให้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่พวกเขารับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร

Subedi (2004, p. 591) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมคือขอบเขตการเก็บรักษา และการประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติจากสภาพแวดล้อมที่เข้ารับการฝึกอบรมสู่สภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานหรือระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรมสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Ayers (2005, p. 16) ระบุว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าเป็นการนำความรู้ และทักษะที่เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

Sak and Belcourt (2006, p. 630) แสดงความคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าเป็นการเก้บรักษาความรู้ไว้ได้นาน และการนำความรู้ทั่ว ๆ ไป (generalization) ที่ได้รับจากโปรแกรมการฝึกอบรมไปใช้ในงานที่รับผิดชอบ

Burke and Hutchins 92007, p. 265) ระบุว่าการถ่ายโอนการฝึกอบรมเป็นการใช้ความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

Handy (2008, p. 19) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือ ระดับพฤติกรรมของ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมประยุกต์ ใช้งานที่ได้รับผิดชอบทั้งปัจจุบันและอนาคต

กล้าหาญ ณ น่าน (2552, น. 30) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมว่า “การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือ พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้เรียนรู้หรือที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบในปัจจุบันและอนาคต”

จากความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่ได้สรุปไว้ในตอนต้นว่า เป็นการนำความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะวัดการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากระดับการรับรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 ด้านความรู้ (knowledge)

พิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการเกิดความเข้าใจในกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนสามารถจดจำขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.5.2 ด้านทักษะ (Skill)

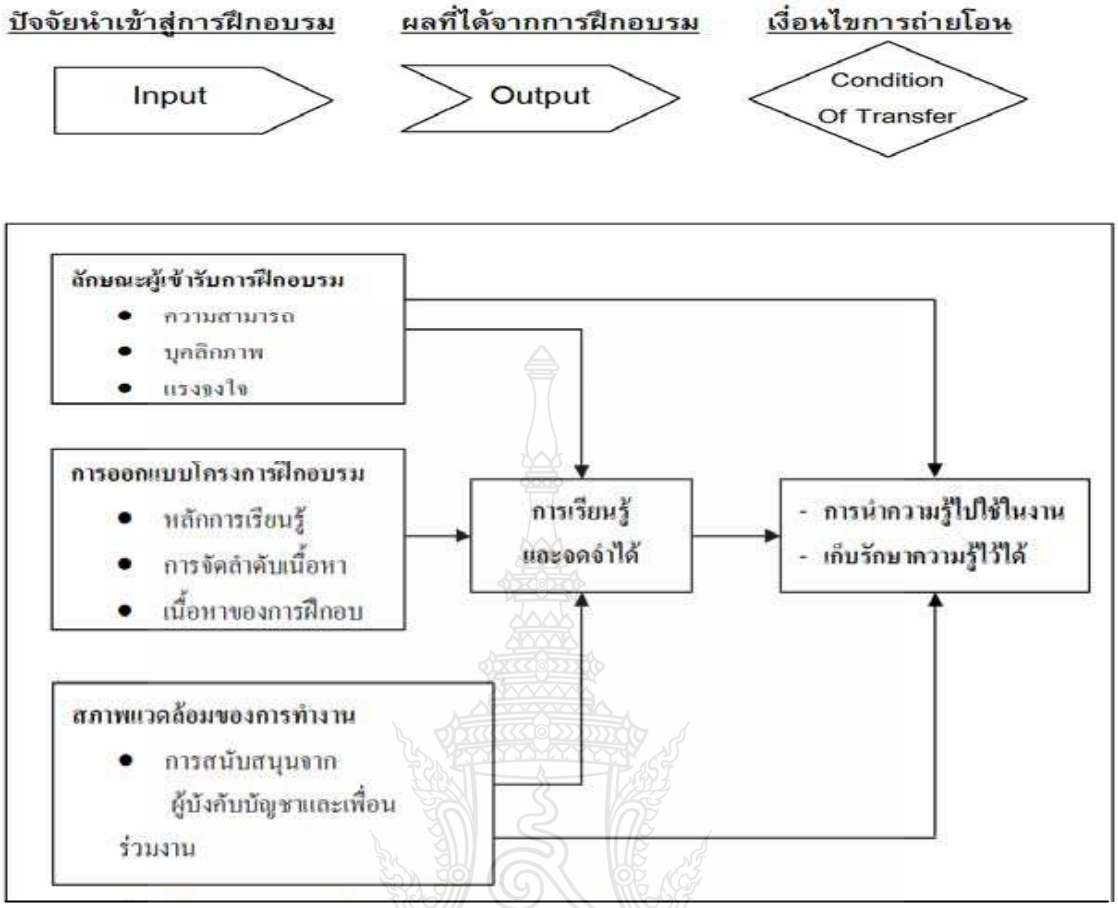
พิจารณาจาการรับรู้ ความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความสามารถในการปฏิบัติงานการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า และความมั่นใจในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

2.5.3 ด้านทัศนคติ (Attitude)

พิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความรู้สึกพึงพอใจ การทุ่มเทแรงกายแรงใจ การมีความรู้สึกเชิงบวกต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2.5.4 รูปแบบการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากแนวคิดของ Baldwin และ Ford ในปี 1998 ซึ่งได้เสนอโมเดลที่แสดงแนวคิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม โดยระบุว่ากระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม (Training Input) ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Training Output) และเงื่อนไขในการถ่ายโอน (Conditions of Transfer) การเรียนรู้



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอน

ที่มา : Baldwin & Ford (1998)

จากแนวคิดของ Baldwin และ Ford (1998) สรุปได้ว่าการถ่ายโอนความรู้ในการฝึกอบรมจะต้องผ่านกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนข้างต้น โดยมีปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรมที่เป็นปัจจัยย่อย 3 ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ คือ การออกแบบโครงการ ซึ่งจะต้องออกแบบให้โครงการการฝึกอบรมนั้นมีเนื้อหาที่มีความคล้ายคลึงกับงาน สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานได้ รวมทั้งการกำหนดให้มีสิ่งเร้าที่หลากหลายตามหลักการเรียนรู้ มีการฝึกฝนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและมีการจัดลำดับเนื้อหาอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้เข้าอบรมสามารถถ่ายโอนความรู้ได้

2.4 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานตามนโยบายพิเศษของรัฐ ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย พ.ศ. 2506 สังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วท.) และได้เปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 สืบเนื่องจากการจัดตั้งกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2522 จนถึงปัจจุบัน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล้าหาญ ณ น่าน (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า ทัศนคติต่อการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาวะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อมต่อการเรียนรู้และการจัดระบบประสบการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของคน ทั้งนี้ทัศนคติยังเป็นการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทัศนคติระดับบุคคลจะทำให้เกิดความปรารถนาในการเรียนรู้และจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันธ์ต่อองค์กร

ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ: กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุกจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลักษณะการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอาจอยู่ในรูแบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพบปะพูดคุย หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้

พิเชษฐ เชยเอี่ยม (2550) ได้ทำงการวิจัย เรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม : กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เด่นชัดที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานเด่นชัดที่สุด เป็นการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย กล่าวคือ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย การถ่ายโอนการเรียนรู้สู่ผลปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล ในด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เด่นชัดที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “การจัดอบรม แรงจูงใจ มีสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม” ผู้ศึกษาได้ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา

กลุ่มประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน 601 คน ซึ่งพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นพนักงานซึ่งมีอายุระหว่าง 25-55 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มช่วงอายุที่เหมาะแก่การพัฒนา เนื่องจากยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอีกนาน

3.1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากเป็นกรณีที่ทราบขนาดและลักษณะสัดส่วนที่สนใจของประชากร โดยมีประชากร 601 คน ซึ่งเก็บเฉพาะพนักงานที่ได้รับการบรรจุ และผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ใช้วิธีคำนวณตามสูตรของเครซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 5% สัดส่วนขนาดประชากรที่สนใจ เท่ากับ 0.5 ของขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการซึ่งผลจากการคำนวณออกมาได้กลุ่มตัวอย่าง 235 คน (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543)

$$n = \frac{x^2 Np\ (1-p)}{e^2(N-1) + x^2\ p\ (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (x^2 = 3.841)

P = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

ผลจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ

$$n = \frac{x^2 Np\ (1-p)}{e^2(N-1) + x^2\ p\ (1-p)}$$

$$n = \frac{3.841 \times 601 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (601-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 234.5738238 $\approx$ 235 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดสายงาน กลุ่มงาน อายุงาน สถานภาพการสมรส เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

สังกัดสายงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)

กลุ่มงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)

อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

สถานภาพการสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทบัญญัติ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการจัดอบรมของพนักงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา การประเมินและติดตามผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านรางวัลและค่าตอบแทน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเป็นการวัดในส่วนของตัวแปรตาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 12 ข้อ

โดยใช้มาตราวัดคะแนนที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มาก	ค่าคะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
ปานกลาง	ค่าคะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
น้อย	ค่าคะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ค่าคะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

จากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแบ่งช่วงระดับคะแนนเฉลี่ยได้ 5 ช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

สามารถแบ่งช่วงคะแนนได้ 5 ช่วงดังนี้

มากที่สุด 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเข้าอบรมสูงที่สุด

มาก 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเข้าอบรมสูง

ปานกลาง 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเข้าอบรมปานกลาง

น้อย 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเข้าอบรมน้อย

น้อยที่สุด 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับแรงจูงใจในการเข้าอบรมน้อยที่สุด

ค่า Correlation

ในการกำหนดความหมายของระดับความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้จากข้อตกลงดังนี้

ถ้า r = +1 จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางบวกอย่างสมบูรณ์

ถ้า r = -1 จะให้ค่าสหสัมพันธ์ทางลบอย่างสมบูรณ์

ถ้า r = + 0.70 ถึง + 0.99 ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับสูง

ถ้า r = + 0.40 ถึง + 0.69 ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ถ้า r = + 0.00 ถึง + 0.39 ให้ค่าสหสัมพันธ์ระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น

3.2.1 การตรวจสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ออกแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความแม่นยำของเครื่องมือ เพื่อทำการปรับปรุงเครื่องมือและนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง และได้นำแบบสอบถามที่สร้างที่ขึ้นไปทดลองใช้กับพนักงานกลุ่มสนับสนุน จำนวน 30 คน คิดเป็น 14% ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ควรได้ค่า Alpha (α) เท่ากับ 0.95 ถึง 1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้ศึกษาได้จัดทำบันทึกขอความอนุเคราะห์ไปยังสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้ศึกษาได้มีการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิด (Farm work) และนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้กับพนักงานกลุ่มสนับสนุนของ วว. จำนวน 30 ชุด เมื่อผลการวิเคราะห์ค่า Alpha (α) มีผลออกมาระหว่าง 0.95 ถึง 1.00 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม สามารถนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง ซึ่งพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสนับสนุนซึ่งมีอายุระหว่าง 30-45 ปี ซึ่งเหมาะที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากยังสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอีกนาน จึงถือได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ดีของประชากร

3.3.4 ดำเนินการนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดลองแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการคำนวณไว้ โดยกลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน ซึ่งดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลุ่มงานละ 60 ชุด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการประมวลผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งใช้การทดสอบโดยใช้ (t-test) ที่จำแนกข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่ม คือ เพศ

3.4.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ทั้งนี้ ได้ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ซึ่งถ้าพบความแปรปรวนที่แตกต่างกันที่จำแนกข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จะใช้วิธี LSD เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สังกัดสายงาน กลุ่มงาน อายุงานสถานภาพ

3.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอบรมของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

3.4.5 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ซึ่งตั้งสมมุติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

1) การจัดอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

2) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้สถิติในการทอสอบ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

ลำดับ	การทดสอบสมมติฐาน	ฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ
1	วิเคราะห์ความแตกต่างของประชากรที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม จำแนกตามสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรณีตัวแปรอิสระมีตัวเลือกย่อยจำนวน 2 กลุ่ม	Independent t-test
2	วิเคราะห์ความแปรปรวนของประชากรที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม จำแนกตามสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรณีตัวแปรอิสระมีตัวเลือกย่อยจำนวน 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะนำมาหาความแตกต่างเป็นรายคู่	One – Way ANOVA LSD (Least Significant Difference)
3	วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการการจัดอบรมกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม	Pearson's Product moment correlation coefficient

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง การจัดอบรม แรงจูง มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ซึ่งจะนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอบรม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวการถ่ายโอนการฝึกอบรม

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

เพื่อให้ความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนค่าเฉลี่ยหรือค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Square)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ยของคะแนน (Mean of Square)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - distribution
Sig.	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด สายงาน กลุ่มงาน อายุงาน สถานภาพ ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	84	35.74
ชาย	151	64.25
รวม	235	100.0
อายุ		
25-30 ปี	53	22.55
31-35 ปี	41	17.45
36-40 ปี	38	16.17
41-45 ปี	36	15.32
46-50 ปี	27	11.49
51-55 ปี	40	17.02
รวม	235	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.53
ปริญญาตรี	110	46.81
ปริญญาโท	93	39.57
ปริญญาเอก	19	8.09
รวม	235	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
สังกัดสายงาน			
	บริหาร	45	19.15
	สนับสนุน	65	27.66
	นักวิจัย	102	43.40
	นักวิชาการ	23	9.79
	รวม	235	100.0
กลุ่มงาน			
	กลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน	54	22.98
	กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ	56	23.83
	กลุ่มบริการอุตสาหกรรม	34	14.47
	สังกัดภายใต้ผู้ว่าการ	35	14.89
	กลุ่มบริหาร	56	23.83
	รวม	235	100.0
อายุงาน			
	ไม่เกิน 5 ปี	77	32.77
	6-10 ปี	42	17.87
	11-15 ปี	37	15.74
	มากกว่า 15 ปี	79	33.62
	รวม	235	100.0
สถานภาพ			
	โสด	127	54.04
	สมรส	105	44.68
	หย่าร้าง	3	1.28
	รวม	235	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

ด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.25 ที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25 ปี ไม่เกิน 30 ปี จำวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.55 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ไม่เกิน 35 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.45 กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ไม่เกิน 55 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.02 กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.17 กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ไม่เกิน 45 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.32 และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปี ไม่เกิน 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.49 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 46.81 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.57 ปริญญาเอกจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.09 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.53 ตามลำดับ

สังกัดสายงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มนักวิจัย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมาเป็นกลุ่มสนับสนุน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 กลุ่มบริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15 และกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.79 ตามลำดับ

กลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพและกลุ่มบริหาร จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.83 รองลงมาเป็นกลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.98 กลุ่มสังกัดภายใต้ผู้ว่าการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 และกลุ่มบริการอุตสาหกรรม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 ตามลำดับ

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 79 คิดเป็นร้อยละ 33.62 รองลงมาอายุงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.77 อายุงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 42 คนคิดเป็นร้อยละ 17.87 และอายุงานมากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.74 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 54.04 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 44.68 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.28 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดอบรม

การจัดอบรม ประกอบด้วย การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ประเมินและติดตามผล ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม โดยภาพรวม

การจัดอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	3.43	0.69	มาก
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร	3.54	0.64	มาก
3. ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	3.60	0.63	มาก
4. การประเมินและติดตามผล	3.09	0.78	ปานกลาง
รวม	3.41	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 3 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ($\bar{x}$ = 3.60) รองลงมา การวางแผนพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.54) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ($\bar{x}$ = 3.43) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การประเมินและติดตามผล ($\bar{x}$ = 3.09)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมตรงตามที่ท่านต้องการ	3.49	0.90	มาก
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่องานที่ท่านปฏิบัติ	3.35	0.89	มาก
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานจัดหลักสูตรอบรมตรงตามความต้องการของท่าน	3.29	0.83	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กร	3.60	0.76	มาก
รวม	3.43	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กร ($\bar{x}$ = 3.60) รองลงมา ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตรงตามที่ท่านต้องการ ($\bar{x}$ = 3.49) ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่องานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.35) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านคิดว่าหน่วยงานจัดหลักสูตรอบรมตรงตามความต้องการของท่าน ($\bar{x}$ = 3.29)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร

การวางแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวางแผนในการจัดอบรมที่มีความเหมาะสม	3.38	0.64	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนออกแบบหลักสูตรอบรมได้ตรงตามสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.25	0.91	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนโดยคัดเลือกวิทยากรที่มีความรอบรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ	3.79	0.67	มาก
4. ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนการจัดอบรมที่เห็นแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร	3.74	0.69	มาก
รวม	3.54	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนโดยคัดเลือกวิทยากรที่มีความรอบรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ($\bar{x}$ = 3.79) รองลงมา ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนการจัดอบรมที่เห็นแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{x}$ = 3.74) ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวางแผนในการจัดอบรมที่มีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.38) และท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนออกแบบหลักสูตรอบรมได้ตรงตามสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{x}$ = 3.25)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านเห็นว่าวิทยากรมีความรอบรู้โดยการบรรยายอย่างเข้าใจ	3.88	0.64	มาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.56	0.77	มาก
3. การสาธิตขั้นตอนต่าง ๆ ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	3.46	0.76	มาก
4. เนื้อหาสาระที่สอนในการฝึกอบรมมีความใกล้เคียงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.50	0.81	มาก
รวม	3.60	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านเห็นว่าวิทยากรมีความรอบรู้โดยการบรรยายอย่างเข้าใจ ($\bar{x}$ = 3.88) รองลงมา เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ($\bar{x}$ = 3.56) เนื้อหาสาระที่สอนในการฝึกอบรมมีความใกล้เคียงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.50) และการสาธิตขั้นตอนต่าง ๆ ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.46)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการประเมินและติดตามผล

การประเมินและติดตามผล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านเห็นว่าหน่วยงานได้มีการติดตามและประเมินผลหลังอบรม	3.26	0.85	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการติดผลตามหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน	2.92	0.90	ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินผล มีการนำไปใช้	3.08	0.89	ปานกลาง
รวม	3.09	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นปานกลางทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านเห็นว่าหน่วยงานได้มีการติดตามและประเมินผลหลังอบรม ($\bar{x}$ = 3.26) รองลงมา ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินผลมีการนำไปใช้ ($\bar{x}$ = 3.08) และท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการติดผลหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน ($\bar{x}$ = 2.92)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยภาพรวม

แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.08	0.48	มาก
2. ด้านความสำเร็จ	3.79	0.58	มาก
3. ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	3.74	0.51	มาก
4. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.63	0.67	มาก
5. ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	3.34	0.69	ปานกลาง
รวม	3.72	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 4 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านลักษณะงาน ($\bar{x}$ = 4.08) รองลงมา ด้านความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 3.79) ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.74) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ($\bar{x}$ = 3.63) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.34)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ	3.96	0.69	มาก
2. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ	4.12	0.57	มาก
3. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเองหรือภายในกรอบที่กำหนด	4.01	0.64	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้วิทยาการใหม่เสมอ	4.24	0.66	มาก
รวม	4.08	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้วิทยาการใหม่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.24) รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ($\bar{x}$ = 4.12) ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเองหรือภายในกรอบที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.01) และท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{x}$ = 3.96)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าหลังจากที่ท่านได้รับการฝึกอบรมท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	3.79	0.66	มาก
2. ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง	3.84	0.63	มาก
3. ท่านสามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้	3.84	0.62	มาก
4. ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมท่านจะประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	3.70	0.68	มาก
รวม	3.79	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริงและท่านสามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ ($\bar{x}$ = 3.84) รองลงมา ท่านคิดว่าหลังจากที่ท่านได้รับการฝึกอบรมท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ($\bar{x}$ = 3.79) และท่านคิดว่าหลังจากการอบรมท่านจะประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.70)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

ด้านหน้าที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. งานที่ได้รับหมอบหมายมีความท้าท้ายจนทำให้ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้	4.05	0.69	มาก
2. ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดได้	3.60	0.68	มาก
3. ท่านอยากเข้าอบรมแต่ติดที่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ	3.77	0.79	มาก
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับหมอบหมายมีปริมาณที่มาก	3.56	0.82	มาก
รวม	3.74	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ งานที่ได้รับหมอบหมายมีความท้าท้ายจนทำให้ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{x}$ = 4.05) รองลงมา ท่านอยากเข้าอบรมแต่ติดที่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.77) ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดได้ ($\bar{x}$ = 3.60) และท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับหมอบหมายมีปริมาณที่มาก ($\bar{x}$ = 3.56)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต	3.40	0.94	ปานกลาง
2. องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน	3.61	0.83	มาก
3. ท่านคิดว่าการอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่	3.90	0.75	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าการทำงานทุกวันนี้สามารถคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพได้	3.60	0.80	มาก
รวม	3.63	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 3 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าการอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่ ($\bar{x}$ = 3.90) รองลงมา องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.61) ท่านรู้สึกว่าการทำงานทุกวันนี้สามารถคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพได้ ($\bar{x}$ = 3.60) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต ($\bar{x}$ = 3.40)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านรางวัล/ค่าตอบแทน

ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าค้าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.63	0.67	มาก
2. ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น	3.14	1.01	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้รางวัลนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.45	0.86	มาก
4. ท่านคิดว่าการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความสามารถองค์กรได้ให้รางวัล/สิทธิประโยชน์แก่ท่านเพิ่มขึ้น	3.32	0.85	ปานกลาง
รวม	3.43	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรม ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมาก 2 ข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าค้าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.63) รองลงมา ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้รางวัลนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{x}$ = 3.45) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความสามารถองค์กรได้ให้รางวัล/สิทธิประโยชน์แก่ท่านเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 3.32) และท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 3.14)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ผลการศึกษาแสดงดังตารางที่ 4.12-4.15

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้	3.90	0.49	มาก
2. ด้านทักษะ	3.92	0.56	มาก
3. ด้านทัศนคติ	3.67	0.65	มาก
รวม	3.83	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านทักษะ ($\bar{x}$ = 92) รองลงมา ด้านความรู้ ($\bar{x}$ = 90) และด้านทัศนคติ ($\bar{x}$ = 3.67)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้

ด้านความรู้	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง	3.75	0.63	มาก
2. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดบรรลุตามแผนงาน	3.80	0.63	มาก
3. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.96	0.55	มาก
4. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ถูกต้องจะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	4.08	0.52	มาก
รวม	3.90	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ถูกต้องจะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 4.08) รองลงมา ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.96) ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดบรรลุตามแผนงาน ($\bar{x}$ = 3.80) และท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง ($\bar{x}$ = 3.75)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	4.02	0.61	มาก
2. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในงานตามสายอาชีพของท่านไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้	3.83	0.64	มาก
3. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะให้ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายได้	3.89	0.63	มาก
4. ท่านเห็นว่าทักษะที่ท่านได้จากการฝึกอบรมสามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคคลอื่นได้	3.92	0.63	มาก
รวม	3.92	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{x}$ = 4.02) รองลงมา ท่านเห็นว่าทักษะที่ท่านได้จากการฝึกอบรมสามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคคลอื่นได้ ($\bar{x}$ = 3.92) ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะให้ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายได้ ($\bar{x}$ = 3.89) และท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในงานตามสายอาชีพของท่านไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้ ($\bar{x}$ = 3.83)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ

ด้านทัศนคติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรได้	3.64	0.78	มาก
2. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนความคิดให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้	3.62	0.73	มาก
3. ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ	3.74	0.68	มาก
4. ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะปรับเปลี่ยนให้บุคคลมีทัศนคติด้านเชิงบวกมากขึ้น	3.69	0.73	มาก
รวม	3.67	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นมากทุกข้อ ซึ่งเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$ = 3.74) รองลงมา ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะปรับเปลี่ยนให้บุคคลมีทัศนคติด้านเชิงบวกมากขึ้น ($\bar{x}$ = 3.69) ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรได้ ($\bar{x}$ = 3.64) และท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนความคิดให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{x}$ = 3.62)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ t-test ถ้า Sig. น้อยกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 = เพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามเพศ

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	เพศ					
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
1. ด้านความรู้	3.90	0.46	3.89	0.54	-0.092	0.126
2. ด้านทักษะ	3.89	0.53	3.96	0.60	0.870	0.157
3. ด้านทัศนคติ	3.66	0.58	3.70	0.77	0.406	**0.035***
รวม	3.82	0.44	3.85	0.55	0.472	**0.034***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวมมีค่า Sig. โดยมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่รับการฝึกอบรมที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้านทัศนคติแตกต่างกัน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ One-Way ANOVA ถ้า Sig. น้อยกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้นี้ ดังตารางที่ 4.18 - 4.25

H_0 = อายุ สังกัดสายงาน กลุ่มงาน อายุงาน สถานภาพที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุ สังกัดสายงาน กลุ่มงาน อายุงาน สถานภาพที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามอายุ

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.922	5	0.184	0.764	0.577
	ภายในกลุ่ม	55.263	229	0.241		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.336	5	0.267	0.859	0.509
	ภายในกลุ่ม	71.192	229	0.311		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	2.578	5	0.516	1.213	0.304
	ภายในกลุ่ม	97.341	229	0.425		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.028	5	0.206	0.892	0.487
	ภายในกลุ่ม	52.792	229	0.231		
	รวม	53.820	234			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.195	3	0.065	0.268	0.848
	ภายในกลุ่ม	55.990	231	0.242		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.180	3	0.393	1.273	0.284
	ภายในกลุ่ม	71.348	231	0.309		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.529	3	0.176	0.410	0.746
	ภายในกลุ่ม	99.390	231	0.430		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.482	3	0.161	0.696	0.555
	ภายในกลุ่ม	53.337	231	0.231		
	รวม	53.820	234			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามสังกัดสายงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.002	3	0.001	0.002	1.000
	ภายในกลุ่ม	56.183	231	0.243		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.263	3	0.088	0.281	0.839
	ภายในกลุ่ม	72.264	231	0.313		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	3.554	3	1.185	2.840	**0.039***
	ภายในกลุ่ม	96.365	231	0.417		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.497	3	0.166	0.718	0.542
	ภายในกลุ่ม	53.322	231	0.231		
	รวม	53.820	234			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสังกัดสายงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่รับการฝึกอบรมที่มีสังกัดสายงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรมด้านทัศนคติมีค่า Sig. โดยมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐานH_0 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามสังกัดสายงาน

สังกัดสายงาน		บริหาร	สนับสนุน	นักวิจัย	นักวิชาการ
	$\bar{X}$	**3.87**	**3.59**	**3.59**	**3.86**
บริหาร	3.87	-	**0.274***	**0.274***	0.008
สนับสนุน	3.59		-	0.001	0.266
นักวิจัย	3.59			-	0.266
นักวิชาการ	3.86				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ จำแนกตามสังกัดสายงาน พบว่า บุคลากรที่มีสังกัดสายงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรสังกัดสายงานบริหารให้ระดับความคิดเห็นมากกว่าสังกัดสายงานสนับสนุน และสังกัดสายงานนักวิจัย

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามกลุ่มงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.429	4	0.107	0.442	0.778
	ภายในกลุ่ม	55.756	230	0.242		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.793	4	0.198	0.635	0.638
	ภายในกลุ่ม	71.735	230	0.312		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	5.070	4	1.268	3.074	**0.017***
	ภายในกลุ่ม	94.849	230	0.412		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.465	4	0.366	1.609	0.173
	ภายในกลุ่ม	52.355	230	0.228		
	รวม	53.820	234			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่รับการฝึกอบรมที่มีกลุ่มงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรมด้านทัศนคติมีค่า Sig. โดยมีค่าน้อยกว่า 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐาน H_1 และปฏิเสธสมมติฐานH_0 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน		พย.	อช.	บอ.	ผวว	บห.
	$\bar{X}$	**3.45**	**3.71**	**3.79**	**3.57**	**3.83**
พย.	3.45	-	**0.265***	**0.338***	0.122	**0.386***
อช.	3.71		-	0.072	0.143	0.121
บอ.	3.79			-	0.215	0.048
ผวว	3.57				-	0.263
บห.	3.83					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พย. = กลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน

อช. = กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ

บอ. = กลุ่มบริการอุตสาหกรรม

ผวว. = สังกัดภายใต้ผู้ว่าการ

บห. = กลุ่มบริหาร

จากตารางที่ 4.23 พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มบริหาร กลุ่มบริการอุตสาหกรรม และกลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากว่ากลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน/อายุงาน

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.988	3	0.329	1.379	0.250
	ภายในกลุ่ม	55.197	231	0.239		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.627	3	0.542	1.767	0.154
	ภายในกลุ่ม	70.901	231	0.307		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.491	3	0.164	0.381	0.767
	ภายในกลุ่ม	99.427	231	0.430		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.947	3	0.316	1.380	0.250
	ภายในกลุ่ม	52.872	231	0.229		
	รวม	53.820	234			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามสถานภาพ

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.313	2	0.157	0.650	0.523
	ภายในกลุ่ม	55.872	232	0.241		
	รวม	56.185	234			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	0.198	2	0.099	0.318	0.728
	ภายในกลุ่ม	72.329	232	0.312		
	รวม	72.528	234			
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.975	2	0.488	1.143	0.321
	ภายในกลุ่ม	98.943	232	0.426		
	รวม	99.919	234			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.301	2	0.151	0.652	0.522
	ภายในกลุ่ม	53.519	232	0.231		
	รวม	53.820	234			

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบบรม โดยภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน H_1 และยอมรับสมมติฐาน H_0 หมายความว่า ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1

สถานภาพทั่วไป	ค่าสถิติ (P)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.034*	ยอมรับ
อายุ	0.487	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา	0.555	ปฏิเสธ
สังกัดงาน	0.542	ปฏิเสธ
กลุ่มงาน	0.173	ปฏิเสธ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน/อายุงาน	0.250	ปฏิเสธ
สถานภาพ	0.522	ปฏิเสธ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า เพศที่ต่างกัน มีการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 การจัดอบรม มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้

การจัดอบรม	**การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้**
	P
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	**0.000****
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	**0.000****
การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	**0.000****
การประเมินและติดตามผล	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การจัดอบรม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินและติดตามผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ

การจัดอบรม	**การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ**
	P
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	**0.000****
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	**0.000****
การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	**0.000****
การประเมินและติดตามผล	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การจัดอบรม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินและติดตามผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ

การจัดอบรม	การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ
	P
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	**0.000****
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	**0.000****
การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	**0.000****
การประเมินและติดตามผล	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การจัดอบรม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินและติดตามผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

การจัดอบรม	การถ่ายโอนการฝึกอบรม			
	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านทัศนคติ	โดยภาพรวม
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓
การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	✓	✓	✓	✓
การประเมินและติดตามผล	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม

การจัดอบรม	การถ่ายโอนการฝึกอบรม
	P
การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม	**0.000****
การวางแผนพัฒนาบุคลากร	**0.000****
การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา	**0.000****
การประเมินและติดตามผล	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การจัดอบรม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินและติดตามผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมุติฐานที่ 3 แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Product moment correlation coefficient) ระหว่างตัวแบบของการทดสอบจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้

แรงจูงใจ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้
	P
ด้านลักษณะงาน	**0.000****
ด้านความสำเร็จ	**0.000****
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	**0.000****

ตารางที่ 4.32 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้ (ต่อ)

แรงจูงใจ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้
	P
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	**0.000****
ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แรงจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ

แรงจูงใจ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ
	P
ด้านลักษณะงาน	**0.000****
ด้านความสำเร็จ	**0.000****
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	**0.000****
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	**0.000****
ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แรงจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้าน

รางวัล/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ

แรงจูงใจ	**การถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ**
	P
ด้านลักษณะงาน	**0.000****
ด้านความสำเร็จ	**0.000****
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	**0.000****
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	**0.000****
ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แรงจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม

แรงจูงใจ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม
	P
ด้านลักษณะงาน	**0.000****
ด้านความสำเร็จ	**0.000****
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	**0.000****
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	**0.000****
ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	**0.000****
โดยภาพรวม	**0.000****

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

แรงจูงใจ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม			
	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านทัศนคติ	โดยภาพรวม
ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓
ด้านความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓
ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการจัดอบรม แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาการจัดอบรมและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (2) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการวางแผนหลักสูตรการฝึกอบรม ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปร สำหรับตัวแปรอิสระที่จำแนกข้อมูลตั้งแต่ 2 กลุ่มใช้ t-test (Independent Sample t-test) ตัวแปรอิสระที่มีตัวเลือกตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างเป็นรายคู่ จะทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็น Rating scale ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องการจัดอบรม แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.25 รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 35.74 ด้านอายุ คิดเป็นร้อยละ 22.55 ระดับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 46.81 สังกัดสายงาน คิดเป็นร้อยละ 43.40 กลุ่มงาน คิดเป็นร้อยละ 23.83 อายุงาน คิดเป็นร้อยละ 33.62 สถานภาพ คิดเป็นร้อยละ 54.04

5.1.2 ระดับด้านการจัดอบรมและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการจัดอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยอยู่โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา รองลงมา การวางแผนพัฒนาบุคลากร การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และการประเมินและติดตามผล

1) ด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรมด้านการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 3 ข้อ และระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 1 ข้อ ตามลำดับดังนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กร รองลงมา ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตรงตามที่ท่านต้องการ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตรงตามที่ท่านต้องการ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่องานที่ท่านปฏิบัติ และท่านคิดว่าหน่วยงานจัดหลักสูตรอบรมตรงตามความต้องการของท่าน

2) ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรมด้านการวางแผนพัฒนาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนโดยคัดเลือกวิทยากรที่มีความรอบรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ รองลงมา ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนการจัดอบรมที่เห็นแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวางแผนในการจัดอบรมที่มีความเหมาะสม และท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนออกแบบหลักสูตรอบรมได้ตรงตามสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่

3) ด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรมด้านการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าวิทยากรมีความรอบรู้โดยการบรรยายอย่างเข้าใจ รองลงมา เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เนื้อหาสาระที่สอนในการฝึกอบรมมีความใกล้เคียงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และการสาธิตขั้นตอนต่างๆในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

4) ด้านการประเมินและติดตามผล พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอบรมด้านการประเมินและติดตามผลของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยปานกลางทุกข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านเห็นว่าหน่วยงานได้มีการติดตามและประเมินผลหลังอบรม รองลงมา ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินผลมีการนำไปใช้ และท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการติดผลหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน

5.1.3 ระดับแรงจูงใจและระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านแรงจูง ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านลักษณะงาน รองลงมา ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน

1) ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านลักษณะงานของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้วิทยาการใหม่เสมอ รองลงมา ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเองหรือภายในกรอบที่กำหนด และท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ

2) ด้านความสำเร็จ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริงและท่านสามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้ รองลงมา ท่านคิดว่าหลังจากที่ท่านได้รับการฝึกอบรมท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและท่านคิดว่าหลังจากการอบรมท่านจะประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

3) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ งานที่ได้รับหมอบหมายมีความท้าท้ายจนทำให้ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้ รองลงมา ท่านอยากเข้าอบรมแต่ติดที่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดได้ และท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับหมอบหมายมีปริมาณที่มาก

4) ด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 3 ข้อ และระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าการอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่ รองลงมา องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้า

รับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน ท่านรู้สึกว่าการทำงานทุกวันนี้สามารถคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพได้ และตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต

5) ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านรางวัล/ค่าตอบแทนของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 2 ข้อ และระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านคิดว่าค้าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม รองลงมา ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้รางวัลนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ ท่านคิดว่าการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความสามารถองค์กรได้ให้รางวัล/สิทธิประโยชน์แก่ท่านเพิ่มขึ้น และท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

5.1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยดังนี้ ด้านทักษะ รองลงมา ด้านความรู้ และด้านทัศนคติ

1) ด้านความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านความรู้ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ถูกต้องจะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น รองลงมา ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดบรรลุตามแผนงาน และท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง

2) ด้านทักษะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทักษะของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รองลงมา ท่านเห็นว่าทักษะที่ท่านได้จากการฝึกอบรมสามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคคลอื่นได้ ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะให้ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายได้ และท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในงานตามสายอาชีพของท่านไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้

3) ด้านทัศนคติ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้านทัศนคติของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ รองลงมา ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะปรับเปลี่ยนให้บุคคลมีทัศนคติด้านเชิงบวกมากขึ้น ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรได้ และท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนความคิดให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้

5.1.5 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มี เพศ สังกัดสายงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมที่มี อายุ กลุ่มงาน อายุงาน และสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอบรมกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษาพบว่า การจัดอบรม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การวางแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินและติดตามผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการแรงจูงใจกับระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ระดับการจัดอบรม ระดับแรงจูงใจ และระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

5.2.1 ด้านการจัดอบรม

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่การดำเนินกิจกรรมการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอธิบายได้ว่าลักษณะของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนา หมายถึงการที่ได้รับการสนับสนุนจากอค์การในด้านการจัดอบรม โดยให้มีวิทยากรที่มีทักษะการบรรยายอย่างเข้าใจง่าย ร่วมทั้งมี เนื้อหา เครื่องมือ และการสาธิตขั้นตอนต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์ กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลักษณะของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอาจอยู่ในรูแบบของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพบปะพูดคุย หรือการสอนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเพิ่มทักษะ และความชำนาญได้อีกวิธีหนึ่ง แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำ ความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญของตนเองไปแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้

5.2.2 ด้านแรงจูงใจ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จ ด้านหน้าที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และด้านรางวัล/ค่าตอบแทน โดยที่ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การที่บุคคลได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนและท้าทาย กล่าวคือ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย การถ่ายโอนการเรียนรู้สู่ผลปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล ในด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เด่นชัดที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ เชยเอี่ยม (2550) ศึกษาเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม : กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย กล่าวว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เด่นชัด

ที่สุด คือ ปัจจัยเกี่ยวกับงานเด่นชัดที่สุด เป็นการมอบหมายงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย กล่าวคือ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีเป้าหมายชัดเจนและท้าทาย การถ่ายโอนการเรียนรู้สู่ผลปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล ในด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่เด่นชัดที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบ

5.2.3 การถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เป็นไปตามสมมติฐานหรือยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ด้านทัศนคติต่อการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งอธิบายได้ว่า ทัศนคติเป็นผลของความรู้สึกภายในจิตใจที่ส่งผลต่อความคิด ความเชื่อ และความรับรู้ ของบุคคลที่ส่งผลให้แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทัศนคติของบุคคลยังส่งผลให้เกิดความพร้อมในการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กล้าหาญ ณ น่าน (2552) ศึกษาเรื่องแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวว่า ทัศนคติเป็นสภาวะภายในจิตใจที่เกิดจากความพร้อมต่อการเรียนรู้และการจัดระบบประสบการณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของคน ทั้งนี้ทัศนคติยังเป็นการผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และทัศนคติระดับบุคคลจะทำให้เกิดความปราถนาในการเรียนรู้และจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันธ์ต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ด้านความรู้ จากการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรพัฒนาหลักสูตรในการฝึกอบรมให้ตรงกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มงานและสายงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง

5.3.2 ด้านทักษะ จากการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในงานตามสายอาชีพของท่านไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้ หลังจากการเข้ารวมการอบรม ทำให้ทราบสาเหตุว่านอกจากพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามสายงานและกลุ่มงานแล้ว การคัดเลือกวิทยากรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ วิทยากรต้องมีความรอบรู้และมีทักษะในการสอนที่จะถ่ายทอดให้ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเข้าใจได้ง่าย ร่วมทั้ง เนื้อหา เครื่องมือ และขั้นตอนที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องคล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานจริง

5.3.3 ด้านทัศนคติ จากการศึกษาพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย คือ การฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนความคิดให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้ ดังนั้นสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ควรที่จะมีการพัฒนาในเรื่องกิจกรรมระหว่างการอบรมให้มากขึ้น และออกแบบการทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยเจาะจงกลุ่มงานและสังกัดสายงาน เพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการถ่ายโอนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการกับกลุ่มผู้เข้าอบรม

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรม : กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยวิเคราะห์ร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

บรรณานุกรม

กล้าหาญ ณ น่าน. (2552). **แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม**. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

กิตติ พัชรวิชญ์. (2544). **หลักสูตรการฝึกอบรม**. สืบค้นจาก http://phankaew4.blogspot.com/p/blog-page.html

ชูชัย สมิทธิไกร. (2440). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เด่นดวง คำตรง. (2544). **ความต้องการพัฒนาของครูและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดชลบุรี**. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา).

ธวัช ธนสมบูรณ์. (2556). **การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นัติฐา ครุฑหมื่อนไวย. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2555). **คุณธรรมและจริยธรรมของวิทยากรฝึกอบรม**. สืบค้นจาก http://www.oknation.net/blog/print.php?id=461914

เพิ่มสกุล เล็กสรรเสริญ. (2557). **ปัจจัยความสำเร็จของการจัดอบรม/สัมมนา**. สืบค้นจาก http://www.ex-raytraining.com/

พิเชษฐ เชยเอี่ยม. (2550). **การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม: กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย**. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

ศิริกัลยา วัฒนลี. (2547). **การพัฒนาแบบวัดปัจจัยจูงใจการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ**. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2532). **กระบวนการฝึกอบรม, การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม**. สืบค้นจาก http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/ train/handbook /process.html

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุภาพร คูพิมาย. (2555). **ความสัมพันธ์ของการรับรู้สุขภาพและพฤติกรรมการรักษาสุขภาพของบุคลากร**. (รายงานการวิจัย) ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์พระนคร.

อานนท์ ลีณถาวรกิจ. (2556). **แรงจูงในในการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตซอฟต์แวร์**. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

Ayers, H. W. (2005). Factors related to motivation to learn and motivation to transfer learning in a nursing population. **Dissertation Abtracts 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

Eddy, E. R. & Tannenbaum, S. J. (2003). Human Resource Development Quarterly. **Journal of Teacher Education, 60**, 243-257

Frederick, H. & other (1995). **The Motivation and Work**. New York : John Wiley and Sons.

Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (2002). **Training in Organizations Needs Assessment, Development, and Evaluation** (4th ed.). CA: Wadsworth Thomson learning.

Noe, R. A. (1986). Trainees' Attributes and Attitudes: Neglect Influence on Training Effectiveness. **Academy of Management Review, 11** (4), 736-749

Salas, E. & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. **Annu Rev Psychol, 52**, 471-499

Silberman, M. (1998). **Active Training: A Handbok of Technique, Design, Case Examples, and Tips**. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.

Subedi, B. S. (2006). Cultural Factors and Beliefs Influencing Transfer of Training. **International Journal of Training and Development, 10** (2), 88-97

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การจัดอบรม แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม :

กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

<u>คำชี้แจ้ง</u> แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สังกัดหน่วยงาน อายุงาน สถานภาพการสมรส เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการจัดอบรมของพนักงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจของพนักงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานกลุ่มสนับสนุนในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเป็นการวัดในส่วนของตัวแปรตาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale))

ส่วนที่ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะความคิดเห็น

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และจะนำผลงานวิจัยที่ได้มาเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไปในอนาคต

นภาวรรณ จ้อยชารัตน์
นักศึกษาปริญญาโท
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดอบรม แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

กรณีศึกษา : สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเพื่อวัดระดับการจัดอบรม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเพื่อวัดระดับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 การถ่ายโอนการฝึกอบรม

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ☐ ชาย 2) ☐ หญิง

2. อายุ

1) ☐ 25-30 ปี 2) ☐ 31-35 ปี

3) ☐ 36-40 ปี 4) ☐ 41-45 ปี

5) ☐ 46-50 ปี 6) ☐ 51-55 ปี

3. ระดับการศึกษา

1) ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ☐ ปริญญาตรี

3) ☐ ปริญญาโท 4) ☐ ปริญญาเอก

4. สังกัดสายงาน

1) ☐ บริหาร 2) ☐ สนับสนุน

3) ☐ นักวิจัย 4) ☐ นักวิชาการ

5. กลุ่มงาน

1) ☐ กลุ่มวิจัยพัฒนาด้านพัฒนาอย่างยั่งยืน 2) ☐ กลุ่มวิจัยและพัฒนาด้านอุตสาหกรรมชีวภาพ

3) ☐ กลุ่มบริการอุตสาหกรรม 4) ☐ สังกัดภายใต้ผู้ว่าการ

5) ☐ กลุ่มบริหาร

6.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ/อายุงาน

1) ☐ ไม่เกิน 5 ปี 2) ☐ 6-10 ปี

3) ☐ 11-15 ปี 4) ☐ มากกว่า 15 ปี

7. สถานภาพ

1) ☐ โสด 2) ☐ สมรส

3) ☐ หย่าร้าง

คำชี้แจง:โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วเลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำอยู่โดยทำเรื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน 1 : ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 : ไม่เห็นด้วย 3 : ไม่แน่ใจ 4 : เห็นด้วย 5 : เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 2 การจัดอบรม

ข้อ	การจัดอบรม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**<u>การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม</u>** ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการสำรวจความต้องการ การฝึกอบรมตรงตามที่ท่านต้องการ					
2	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่องานที่ท่านปฏิบัติ					
3	ท่านคิดว่าหน่วยงานจัดหลักสูตรอบรมตรงตามความต้องการของท่าน					
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการออกแบบหลักสูตรอบรมที่มีความจำเป็นต่อองค์กร					
1	**<u>การวางแผนพัฒนาบุคลากร</u>** ท่านคิดว่าหน่วยงานมีวางแผนในการจัดอบรมที่มีความเหมาะสม					
2	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนออกแบบหลักสูตรอบรมได้ตรงตามสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
3	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนโดยคัดเลือกวิทยากรที่มีความรอบรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ					
4	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการวางแผนการจัดอบรมที่เห็นแล้วว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					
1	**<u>ดำเนินกิจกรรมการพัฒนา</u>** ท่านเห็นว่าวิทยากรมีความรอบรู้โดยการบรรยายอย่างเข้าใจ					
2	เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง					

ข้อ	การจัดอบรม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
3	การสาธิตขั้นตอนต่าง ๆในการฝึกอบรมมีลักษณะคล้ายคลึงกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
4	เนื้อหาสาระที่สอนในการฝึกอบรมมีความใกล้เคียงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
	<u>ประเมินและติดตามผล</u>					
1	ท่านเห็นว่าหน่วยงานได้มีการติดตามและประเมินผลหลังอบรม					
2	ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการติดตามผลหลังจากการฝึกอบรม 3 เดือน					
3	ท่านเห็นว่าหน่วยงานมีการประเมินผล มีการนำไปใช้					

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจ

ข้อ	แรงจูงใจ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านลักษณะงาน</u>					
1	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถ					
2	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ เป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ					
3	ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบได้ด้วยตนเองหรือภายในกรอบที่กำหนด					

ข้อ	แรงจูงใจ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้วิทยาการใหม่เสมอ					
1	**<u>ด้านความสำเร็จ</u>** ท่านคิดว่าหลังจากที่ท่านได้รับการฝึกอบรมท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย					
2	ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานได้จริง					
3	ท่านสามารถนำความรู้ไปแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานได้					
4	ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมท่านจะประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ					
1	**<u>ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ</u>** งานที่ได้รับหมอบหมายมีความท้าท้ายจนทำให้ท่านต้องการเพิ่มพูนความรู้					
2	ท่านคิดว่าหลังจากการอบรมจะสามารถปฏิบัติงานที่ไม่ถนัดได้					
3	ท่านอยากเข้าอบรมแต่ติดที่ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ					
4	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับหมอบหมายมีปริมาณที่มาก					
1	**<u>ด้านโอกาสและความก้าวหน้า</u>** ตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไปในอนาคต					
2	องค์การสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและศักยภาพในการทำงาน					
3	ท่านคิดว่าการอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้ท่านมีความก้าวหน้าในสายงานที่ท่านทำอยู่					

ข้อ	แรงจูงใจ	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทุกวันนี้สามารถคาดหวังว่าจะประสบความสำเร็จในอาชีพได้					
1	**ด้านรางวัล/ค่าตอบแทน** ท่านคิดว่าค้าจ้าง/ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
2	ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น					
3	ท่านคิดว่าการพัฒนาศักยภาพทำให้ท่านได้รางวัลนอกเหนือจากค่าตอบแทนที่ได้รับ					
4	ท่านคิดว่าการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความสามารถองค์กรได้ให้รางวัล/สิทธิประโยชน์แก่ท่านเพิ่มขึ้น					

ส่วนที่ 4 การถ่ายโอนการฝึกอบรม

ข้อ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	**ด้านความรู้** ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวัง					
2	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ท่านสังกัดบรรลุตามแผนงาน					
3	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
4	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมตามขั้นตอนที่ถูกต้องจะทำให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น					
1	**ด้านทักษะ** ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ท่านมีทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
2	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะในงานตามสายอาชีพของท่านไม่ให้เกิดความผิดพลาดได้					
3	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มทักษะให้ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายได้					
4	ท่านเห็นว่าทักษะที่ท่านได้จากการฝึกอบรมสามารถให้คำปรึกษาแนะนำบุคคลอื่นได้					
1	**ด้านทัศนคติ** ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรได้					
2	ท่านคิดว่าการฝึกอบรมสามารถเปลี่ยนความคิดให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานได้					
3	ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ					
4	ท่านคิดว่าการพัฒนาฝึกอบรมจะปรับเปลี่ยนให้บุคคลมีทัศนคติด้านเชิงบวกมากขึ้น					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ / ความคิดเห็น

5.1 ด้านการจัดอบรม

.....

.....

.....

5.2 ด้านแรงจูงใจ

.....

.....

.....

5.3 ด้านการถ่ายโอนการฝึกอบรม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล นภาวรรณ จ้อยชารัตน์

วันเดือนปีเกิด 4 พฤศจิกายน 2529

การศึกษา ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยศรีเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา 2554

ที่อยู่ปัจจุบัน 8 หมู่ 13 ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120

สถานที่ทำงาน กองพัฒนาบุคคล สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทร. 0 - 2577 - 9387