รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

Factors Influencing the Knowledge Transfer from Training of Organization's Managers in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province.

มะลิวรรณ์ ชนะภัยรี[1]* อภิญญา อิงอาจ[2] พรชนก อจลบุญ[3] และ ธีระชินภัทร รามเดชะ[4]
Maliwan Chanaphairee[1]* Apinya Ingard[2] Phornchanok Achalaboon[3] and Dhirajinabhadra Ramdeja[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประสิทธิผลการทำงานอันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และดำเนินการส่งให้แก่ผู้บริหารแต่ละองค์การทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 277 ชุด จากจำนวนแจกทั้งหมด 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยเทคนิคการวัดเส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เห็นด้วยกับปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมและด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลอยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน สำหรับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม นอกจากนี้การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน

คำสำคัญ: การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม, การฝึกอบรม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

*Corresponding author e-mail : maliwan17.ch@gmail.com
[1] นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร
[3] อาจารย์ประจำสาขาการจัดการธุรกิจและสารสนเทศ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
[4] อาจารย์ประจำสาขาการจัดการธุรกิจและสารสนเทศ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

This Research aims to study the factors and the nature of knowledge transfer from training, working effectiveness as a result of knowledge transfer from training, and factors of that impact the form of knowledge transfer from the training of an organization's managers in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province. The sample group were 320 managers in the Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi Province. Questionnaires were used as research tool. They were sent to managers in each organization by mail. 277 of 320 sets of questionnaires were returned which is a resonance rate of 87%. The data was analyzed statistically, using percentage, mean, and standard deviation; confirmatory factor analysis; and path analysis among factors by path measurement technique. According to the research, the organization's managers in the Amata Nakorn Industrial Estate agreed to knowledge transfer from training on both the environment and on individual specific qualifications at a high level. In regards to the natures of the transfer and working effectiveness in consequence of knowledge transfer, agreement was on a high level. Additionally, the knowledge transfer from training influenced the working effectiveness.

Keyword: Transfer of training, Training, Human resource development

บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบให้เกิดความท้าทายในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องพยายามหาวิธีการพัฒนาพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานภายในองค์การได้อย่างมีศักยภาพ เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในอนาคต (สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557) พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การ องค์การต้องพัฒนาและดึงขีดความสามารถของพนักงานเหล่านั้นออกมาให้สามารถสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การให้มากที่สุด (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551) ซึ่งการพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพทำได้โดยการฝึกอบรม และการส่งเสริมการถ่ายทอดการเรียนรู้ การสอนงาน หมุนเวียนงาน และการมอบหมายงาน จากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์การ (อรุณวดี นันทวัฒนานุกูล, 2558) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานส่งผลลัพธ์ที่ดีให้กับองค์การและส่งผลดีต่อตนเองในอนาคต (จำเนียร จวงตระกูล, 2553)

ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีประเมินผลการฝึกอบรมว่าสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานได้และสามารถถ่ายทอดความรู้จากการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานนำความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้น เรียกว่า การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Transfer of training) (ธงชัย สมบูรณ์, 2549) สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนั้นมีความสำคัญเนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานซึ่งจะเป็นตัวช่วยในการส่งเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ ส่วน ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น การทำให้พนักงานรับรู้ประโยชน์และความจำเป็นของการฝึกอบรม ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน ส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การได้เป็นอย่างมาก

ในขณะที่องค์การต่างๆ ได้ลงทุนในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานนับล้านบาทในทุก ๆ ปี ยังพบว่ามีพนักงานจำนวนมาก ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ ซึ่งมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม แต่ยังไม่สามารถระบุได้แน่ชัดว่าปัจจัยอะไรที่มีความสำคัญมากที่สุดและส่งผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของบุคลากรได้ (Grossman & Salas, 2011) การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ทำให้องค์การเกิดค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นผลกระทบทางตรงกับองค์การ ดังนั้นต้องหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการจัดการความรู้ และปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และสร้างความคุ้มค่าในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2544)

ในปัจจุบันประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เวียดนาม สปป.ลาว เมียนมา และกัมพูชา มีนักลงทุนสนใจไปลงทุนจำนวนมาก (อธิภัทร มุทิตาเจริญ, 2559) หากผู้บริหารองค์การในประเทศไทยมีศักยภาพ สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมให้แก่พนักงานในองค์การ ส่งผลทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องรูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญมากแห่งหนึ่งใน

ประเทศไทย ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลให้แก่องค์การ นักทรัพยากรมนุษย์และผู้ที่สนใจปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในองค์การ เพื่อการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่งขันในอนาคต ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์การที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืนขึ้นในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อศึกษาปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ พัฒนามาจากการคัดเลือกตัวแปรและกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในโมเดลจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก มี 2 ตัวแปร ได้แก่

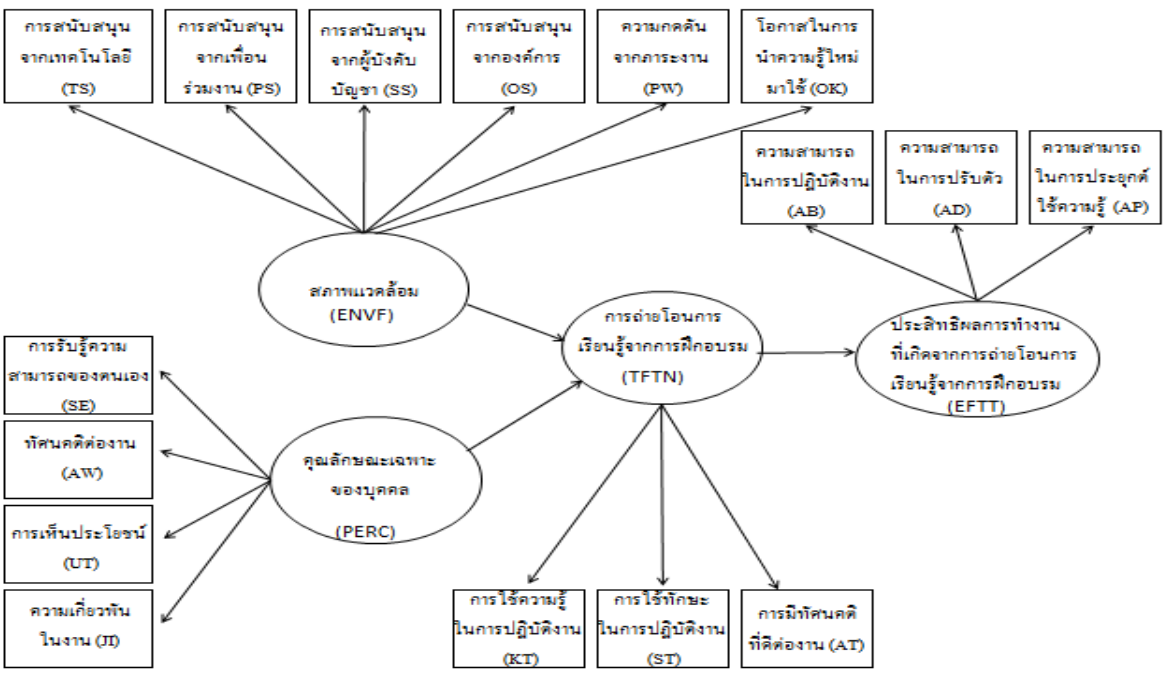
1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental factors: ENVF) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่การสนับสนุนจากเทคโนโลยี (Technology support: TS) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Peer support: PS) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor support: SS) การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational support: OS) ความกดดันจากภาระงาน (Pressure of work: PW) โอกาสในการนำความรู้ใหม่มาใช้ (Opportunity to use knowledge: OK) โดยการพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม, 2554; ณฐวรรณ เมธรุจภานนท์, 2556; ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ , 2551; ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2557; ธวัช ธนสมบูรณ์, 2556; พิเชษฐ เชยเอี่ยม, 2550; เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาศนุศ และจิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน, 2558; ศราวุธ ชาติโยธิน, 2550)

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal characteristic: PERC) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy: SE) ทัศนคติต่องาน (Attitude to work: AW) การเห็นประโยชน์ (Utility: UT) ความเกี่ยวพันในงาน (Job involvement: JI) โดยการพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม, 2554; ณฐวรรณ เมธรุจภานนท์, 2556; ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ, 2551; ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร , 2557; พิเชษฐ เชยเอี่ยม, 2550; เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาศนุศ และจิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน, 2558; ศราวุธ ชาติโยธิน, 2550)

2. ตัวแปรแฝงภายในมี 2 ตัวแปร ได้แก่

2.1 การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Transfer of training: TFTN) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Knowledge transfer: KT) การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill transfer: ST) การมีทัศนคติที่ดีต่องาน (Attitude transfer: AT) โดยการพัฒนาจากแนวคิดและทฤษฎีจากนักวิจัยหลายท่าน ได้แก่ (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม, 2554; ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ, 2551; ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2557; ธวัช ธนสมบูรณ์, 2556; เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาศนุศ และจิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน, 2558)

2.2 ประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (Effectiveness of Transfer of training: EFTT) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Ability to work: AB) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability: AD) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ (Ability to apply: AP) โดยได้พัฒนามาจากแนวคิดของนักวิจัยหลายท่านได้แก่ (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547; พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2549; ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และ เจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย, 2549; สุจิตรา ธนานันท์, 2552; อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์, 2547; Noe, 1986 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ เชยเอี่ยม, 2550) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญ โดยสรุปดังต่อไปนี้

การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการวัดความสามารถพนักงานโดยการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถเก็บรักษาความรู้นั้นไว้ได้นาน และถ่ายทอดให้แก่บุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์ประกอบของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลายท่าน เช่น (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม, 2554; ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ, 2551; ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2557; ธวัช ธนสมบูรณ์, 2556; เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น , วันชัย เลิศวัฒนวิลาศ นุศ และจิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน, 2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆได้ และการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมจากนักวิชาการหลายท่านสำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม พบว่า ปัจจัยที่นักวิชาการสนใจศึกษามากเป็นอันดับหนึ่ง คือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยการออกแบบการฝึกอบรม ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านครอบครัวตามลำดับ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่มีผู้วิจัยมากที่สุดสองอันดับได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลมาทำการศึกษา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมประกอบด้วย การสนับสนุนจากเทคโนโลยี การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากองค์การ ความกดดันจากภาระงาน และโอกาสในการนำความรู้ใหม่มาใช้ ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนั้นเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน จะเป็นตัวช่วยในการส่งเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรม และปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทัศนคติต่องาน การเห็นประโยชน์ และความเกี่ยวพันในงาน พนักงานต้องได้รับรู้ประโยชน์และความจำเป็นของการฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน และมั่นใจในความสามารถของตนเอง และมีความพยายามในการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ส่งผลทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมให้แก่องค์การได้เป็นอย่างมาก (กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม, 2554; ณฐวรรณ เมธรุจภานนท์, 2556; ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ , 2551; ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2557; ธวัช ธนสมบูรณ์, 2556; พิเชษฐ เชยเอี่ยม, 2550; เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาศนุศ และจิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน, 2558; ศราวุธ ชาติโยธิน, 2550)

สำหรับประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เกิดจากการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ เพื่อสร้างศักยภาพให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Easterby, Lyles, &Tsang, 2008 อ้างถึงใน ชาญชัย สุรชีพ, 2552) องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ การปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์การ และสามารถ

แบ่งปันและพัฒนาความรู้ ป้องกันความรู้สูญหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร เช่น การเกษียณอายุหรือการลาออก เป็นต้น และความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ให้แก่องค์การได้สูงสุด (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547; พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2549; ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และ เจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย, 2549; สุจิตรา ธนานันท์, 2552; อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์, 2547; Noe, 1986 อ้างถึงใน พิเชษฐ์ เชยเอี่ยม, 2550)

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานระดับผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 514 แห่ง รวมจำนวน 120,500 คน (อมตะคอร์ปอเรชั่น ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2559) โดยกำหนดตามการเสนอแนะของ Hair, Black, Babin & Andersor (2006) อ้างถึงใน ภัทรีย์ธร วิจิตรณัฐฐากุล (2559) ที่เสนอว่าควรเลือกใช้การกำหนดตัวอย่างระหว่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ในที่นี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดใช้จำนวน 20 เท่าของตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 320 คน และแบ่งชั้นอุตสาหกรรมออกเป็น 4 กลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามประเภทอุตสาหกรรม (อมตะคอร์ปอเรชั่น ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2559)

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนเปอร์เซ็นต์	จำนวนองค์การ (แห่ง)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในองค์การ (คน)
ยานยนต์	32.64%	168	104
เหล็ก โลหะ และพลาสติก	25.52%	131	82
เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมีภัณฑ์	23.85%	123	76
สินค้าอุปโภค บริโภค / อาหารและยา	17.99%	92	58
รวม	100%	514	320

จากตารางที่ 1 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยนำรายชื่อบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ทั้งหมดจำนวน 514 บริษัท มาแยกกลุ่มตามประเภทอุตสาหกรรมจำนวน 4 กลุ่ม ใส่เลขกำกับให้กับทุกบริษัทแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ออกแบบขึ้นมาใหม่โดยอ้างอิงจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ใช้ตัวเลือกโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2547) ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผลการตรวจสอบได้รับข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงข้อคำถาม และหลังจากปรับปรุงแก้ไข จึงนำไปทดลองกับผู้บริหารจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพและเชื่อถือได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ประสานงานกับผู้บริหารเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ได้รับกลับคืนทั้งสิ้น 277 ชุด จากจำนวนแจกทั้งหมด 320 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87 แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบและวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์การแจงนับความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เพื่อให้ทราบค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard divination)

3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

3.1 การวิเคราะห์โมเดลการวัดของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENVF) ปัจจัยลักษณะเฉพาะของบุคคล (PERC) การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (TFTN) และประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (EFTT) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

3.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยเทคนิคการวัดเส้นทาง (Path Analysis)) เพื่อให้ทราบว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเกิดจากปัจจัยใด และปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน เพศหญิงจำนวน 219 คน (ร้อยละ 79.10) เพศชายจำนวน 58 คน (ร้อยละ 20.90) มีอายุระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 123 คน (ร้อยละ 44.40) รองลงมาอายุระหว่าง34-41 ปี จำนวน 97 คน (ร้อยละ 35.00) รองลงมาเป็นช่วงอายุ 42 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน (ร้อยละ 19.50) และอายุ 18-25 ปี จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.10) ตามลำดับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 212 คน (ร้อยละ 76.50) รองลงมาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 13.70) และปริญญาโท จำนวน 27 คน (ร้อยละ9.70) ตามลำดับ โดย มีประสบการณ์

ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน (ร้อยละ 48.70) 4-6 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 24.90) 7-9 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 14.10) และ 1-3 ปี จำนวน 34 คน (ร้อยละ12.30)

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

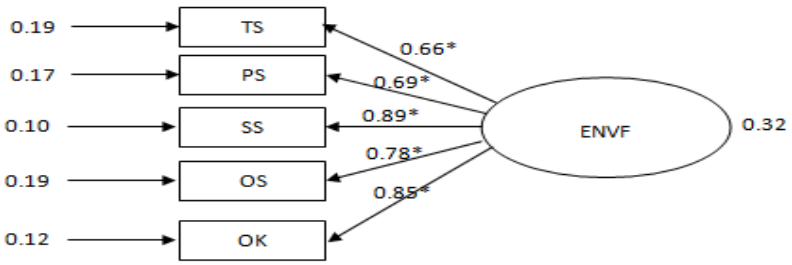
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

	(n = 277)		
รายการ	X	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อม	3.61	0.44	มาก
การสนับสนุนจากเทคโนโลยี	3.96	0.57	มาก
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.57	มาก
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.75	0.70	มาก
การสนับสนุนจากองค์การ	3.52	0.69	มาก
ความกดดันจากภาระงาน	3.18	0.72	ปานกลาง
โอกาสในการนำความรู้ใหม่มาใช้	3.60	0.67	มาก
คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล	3.99	0.48	มาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.92	0.52	มาก
ทัศนคติต่องาน	4.04	0.58	มาก
การเห็นประโยชน์	4.04	0.58	มาก
ความเกี่ยวพันในงาน	3.96	0.55	มาก
ลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	3.88	0.51	มาก
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน	3.88	0.54	มาก
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	3.96	0.56	มาก
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน	3.81	0.58	มาก
ประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	3.88	0.49	มาก
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.86	0.54	มาก
ความสามารถในการปรับตัว	3.93	0.55	มาก
ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้	3.84	0.54	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ปัจจัย

2 การวิเคราะห์โมเดลการวัด ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

2.1 โมเดลการวัดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENVF) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัว ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) โอกาสในการนำความรู้ใหม่มาใช้ (OK) การสนับสนุนจากองค์การ (OS) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (PS) การสนับสนุนจากเทคโนโลยี (TS) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.85, 0.78, 0.69 และ0.66 ตามลำดับ สามารถวัดปัจจัยสภาพแวดล้อม (ENVF) ได้จริง ส่วนความกดดันจากภาระงาน (PW) นั้นพบว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแสดงในภาพที่ 2

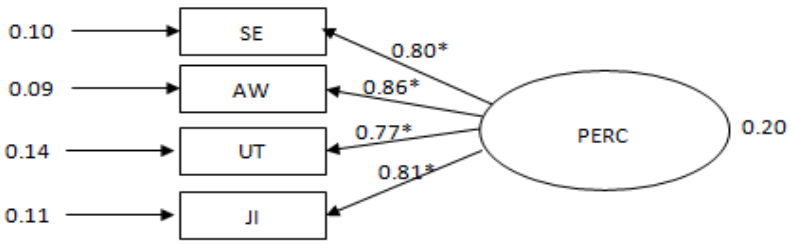


Chi-Square = 3.44 ; df = 3 ; Relative Chi-Square = 1.15 ; p-value = 0.33 ; GFI = 1.00 ; CFI = 1.00; AGFI = 0.98 ; RMSEA = 0.02 ; RMR = 0.00

*p < .05

ภาพที่ 2 โมเดลการวัดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENVF)

2.2 โมเดลการวัดปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (PERC) พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวได้แก่ ทัศนคติต่องาน (AW) ความเกี่ยวพันในงาน (JI) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (SE) และการเห็นประโยชน์ (UT) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.86, 0.81,0.80 และ 0.77 ตามลำดับ สามารถวัดปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (PERC) ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 3

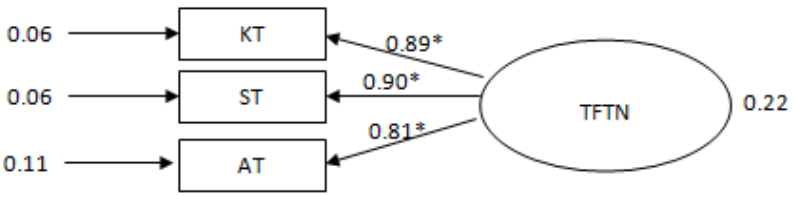


Chi-Square = 4.22 ; df = 2 ; Relative Chi-Square = 2.11 ; p-value = 0.12 ; GFI = 0.99 ; CFI = 1.00; AGFI = 0.96 ; RMSEA = 0.06 ; RMR = 0.00

*p < .05

ภาพที่ 3 โมเดลการวัดปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (PERC)

2.3 โมเดลการวัดปัจจัยด้านการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (TFTN) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ได้แก่ การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน (ST) การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน (KT) และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน (AT) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.90, 0.89, และ 0.81 ตามลำดับ สามารถวัดปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (TFTN) ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 4

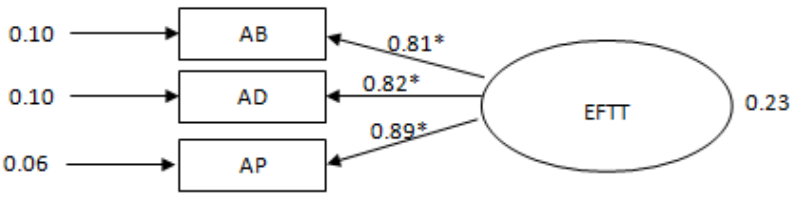


Chi-Square = 12.28 ; df = 8 ; Relative Chi-Square = 1.53 ; p-value = 0.14 ; GFI = 0.98 ; CFI = 1.00; AGFI = 0.96 ; RMSEA = 0.04 ; RMR = 0.00

*p < .05

ภาพที่ 4 โมเดลการวัดปัจจัยด้านการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (TFTN)

2.4 โมเดลการวัดปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (EFTT) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว ได้แก่ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ (AP) ความสามารถในการปรับตัว (AD) และความสามารถในการปฏิบัติงาน (AB) โดยมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.89, 0.82 และ0.81 ตามลำดับ สามารถวัดปัจจัยประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (EFTT) ได้จริง ดังแสดงในภาพที่ 5



Chi-Square = 12.28 ; df = 8 ; Relative Chi-Square = 1.53 ; p-value = 0.14 ; GFI = 0.98 ; CFI = 1.00; AGFI = 0.96 ; RMSEA = 0.04 ; RMR = 0.00

*p < .05

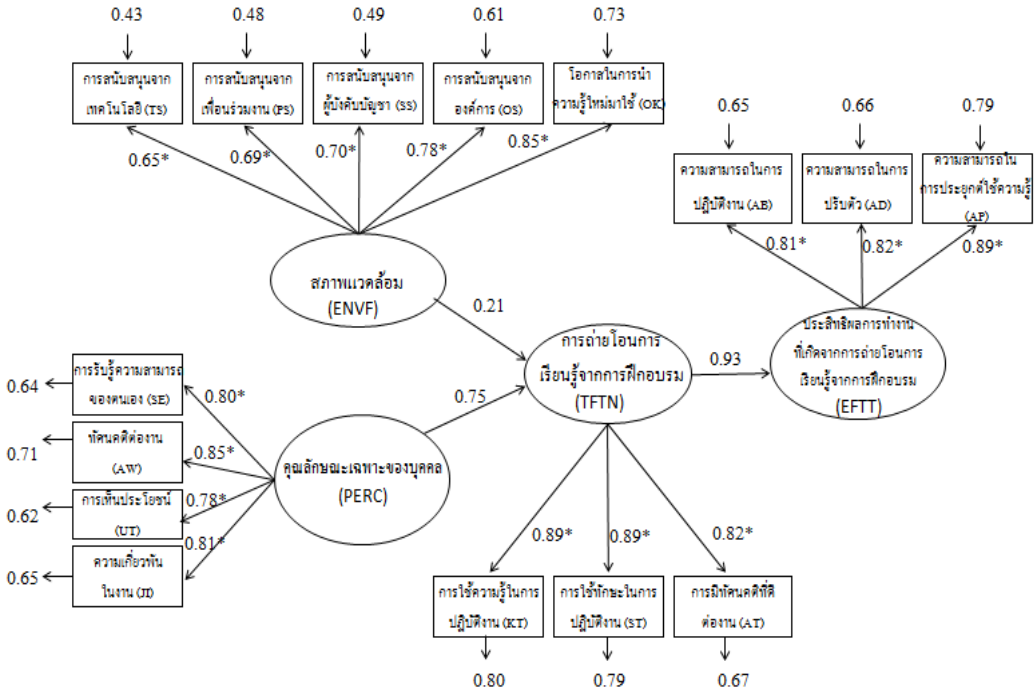
ภาพที่ 5 โมเดลการวัดปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (EFTT)

3. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ตัวแปรผล	TFTN			EFTT		
ตัวแปรปัจจัย	TE	IE	DE	TE	IE	DE
PERC	0.75*	-	0.75*	0.69*	0.69*	-
ENVF	0.21*	-	0.21*	0.20*	0.20*	-
TFTN	-	-	-	0.93*	-	0.93*

*p < .05



Chi-Square = 89.60 ; df = 74 ; Relative Ch-Square = 1.21 ; p-value = 0.10 ; GFI = 0.96 ; CFI = 0.99 ; AGFI = 0.93 ; RMSEA = 0.03 ; RMR = 0.01 ; R^2 = 0.69

*p < .05

ภาพที่ 6 รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของพนักงานในองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 6 แสดงให้เห็นว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม เกิดจากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล และมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปร

ประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเท่ากับ 0.69 แสดงว่า สภาพแวดล้อม คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม สามารถอธิบายประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมได้ร้อยละ 69 และอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม (ENVF) และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (PERC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (EFTT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยส่งอิทธิพลอ้อมผ่านการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม (TFTN)

อภิปรายผล

จากรูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อม และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ กล้าหาญ ณ น่าน (2552) ซึ่งได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม แสดงว่าสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลทำให้ระดับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมากขึ้น และคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทรงพล ศรัทธาอุดม และเสาวนีย์ สมันต์ตรีพร (2557) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดย ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Nizam (2012) ที่พบว่า ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมการทำงานมีบทบาทสำคัญในการถ่ายโอนการฝึกอบรม และมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม และ Anjali & Mahima (2013) พบว่าปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของสมมติฐานอย่างชัดเจน

การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับแนวคิดของ Baldwin and Ford (1988) อ้างถึงใน ชูชัย สมิทธิไกร (2551) ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรมคือการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม ส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้และจดจำได้ และเป็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่ง ชูชัย สมิทธิไกร (2551) ได้กล่าวว่า การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมเป็นการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีตามไปด้วย ซึ่ง แนวคิดของ Easterby, Lyles, &Tsang (2008) อ้างถึงใน ชาญชัย สุรชีพ (2552) ได้กล่าวว่า การถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของสมมติฐานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์การควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การ เพื่อช่วยในการถ่ายโอนการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความเข้มแข็ง และสร้างประสิทธิภาพให้องค์การก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ได้ต่อไปในอนาคต เช่น การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ภายในหน่วยงาน จัดทำระบบ E-Learning ให้เกิดขึ้นภายในองค์การ เพื่อให้ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สามารถนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

1.2 องค์การควรตระหนักถึงการส่งเสริมทัศนคติที่ดีให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ โดยการกำหนดวัฒนธรรมองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอด และแบ่งปันความรู้ภายในองค์การ สร้างทัศนคติให้ตระหนักถึงความสำคัญและการเห็นคุณค่าของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และเห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบว่าสามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และสามารถสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงานได้มาก เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานและตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และมีการนำผลลัพธ์ของการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จะส่งผลทำให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานตามไปด้วย ซึ่งการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้น สิ่งแรกที่ต้องปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรสนับสนุนและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงานในองค์การ

1.3 องค์การควรให้การสนับสนุนในด้านการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่ได้รับการอบรม สามารถนำวิธีการต่างๆที่ได้รับจากการฝึกอบรมมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหา ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้ผู้บริหารในองค์การได้อย่างชัดเจน

1.4 องค์การควรสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้บริหารในการปรับตัว เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต ผลักดันให้เกิดความกล้าแสดงออก ค้นหาสิ่งที่ตนเองต้องการและกล้าเผชิญกับปัญหา

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นระดับผู้บริหารเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ทราบข้อมูลและความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้อย่างชัดเจน

2.2 ผู้ที่สนใจทำการศึกษาควรให้ความสนใจกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน แรงจูงใจ หรือวัฒนธรรมองค์การ กับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมด้วย เพราะปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญที่จะช่วยพนักงานในการตัดสินใจให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของพนักงานในองค์การ

2.3 ผู้ที่สนใจทำการศึกษาควรเปลี่ยนวิธีการศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการใช้การสัมภาษณ์จากผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโดยตรง เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้อง เพื่อให้องค์การได้พัฒนารูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของพนักงานในองค์การได้ตรงตามความต้องการของพนักงาน ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ

เอกสารอ้างอิง

กล้าหาญ ณ น่าน. (2552). *แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม*.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ก้องกิตติ์ พงศ์อุดม. (2554). *การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความสอดคล้องทางกลยุทธ์ในฝ่ายขาย : กรณีศึกษาของบริษัทน้ำมันรำข้าวข้ามชาติกับผู้จัดจำหน่ายไทยในธุรกิจน้ำมันหล่อลื่น.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการวิเคราะห์และการสร้างตัวแบบธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.

ชาญชัย สุรชีพ. (2552). *การศึกษาแบบจำลองการถ่ายโอนความรู้ระหว่างองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทตัวแทนเครื่องมือวิเคราะห์ในห้องปฏิบัติการ.* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2551). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณฐวรรณ เมธรุจภานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ.* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2544). *การประเมินผลงานฝึกอบรม: การตรวจสอบความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธีระป้อมวรรณกรรม.

ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ทรงพล ศรัทธาอุดม และ เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2557). *ความสัมพันธ์ของกระบวนการฝึกอบรม คุณลักษณะเฉพาะบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานกับการถ่ายโยงการฝึกอบรมในธุรกิจขายตรงแบบหลายชั้น.* วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 33(5), 148-157.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.* กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธวัช ธนสมบูรณ์. (2556). *การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ : กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการพูดแบบการฑูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์.*สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). *การจัดการความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2549). *การจัดการความรู้สู่ทุนทางปัญญา.* วารสารพิชญทรรศน์, 1(1), 101-119.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เฮ้าส์ ออฟ เคอร์มีสท์.

พิเชษฐ เชยเอี่ยม. (2550). *การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย.* สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบันฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภัทรีย์ธร วิจิตรณัฐฐากุล. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น นิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.*กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริ้นติ้ง.

เรมวล นันท์ศุภวัฒน์, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, วันชัย เลิศวัฒนวิลาศ นุศ และ จิตวิชา มัลลิกาอุดมสิน. (2558). *การถ่ายโอนการเรียนรู้และปัจจัยสิ่งแวดล้อมของพยาบาลที่สำเร็จจากการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง.* วารสารพยาบาล, 42(4), 120-132.

ศราวุธ ชาติโยธิน. (2550). *การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม*.กรุงเทพฯ : สำนักป้องกัน ปราบปราม และควบคุมไฟป่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.

ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). *ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้.*กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็นเพรส.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการและเหตุผล*.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมินทร เบ้าธรรม. (2555). *ประสิทธิผลในการทำงานของผู้ทำบัญชีไทย ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ*.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 31(1), 142-153.

อธิภัทร มุทิตาเจริญ. (2559). *แรงจูงใจทางภาษี ไทยอยู่ตรงไหนในอาเซียน.* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559, สืบค้นจาก http://thaipublica.org/2016/02/athiphat-2/.

อมตะคอร์ปอเรชั่น. (2559*). ข้อมูลเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2559, สืบค้นจาก http://www.amata.com/thai/industrial_amata_etate.html.

อรุณวดี นันทวัฒนานุกูล. (2558). *โมเดลการบริหารจัดการคนเก่ง คนดี ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็คทรอนิคส์.*วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 4(1), 55-71.

อุรารัตน์ วงศ์ศิลป์. (2547). *การจัดการความรู้.*วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง,6, 11-16.

Anjali B. & Mahima T. (2013). *The Impact of Perception of Organizational Transfer Climate Factors and Trainees'Characteristics on Training Transfer: The Context of Mergers and Acquisitions.* Journal of International Business and Economics, 1(1), 50-66.

Grossman R. & Salas E. (2011). *The transfer of training: what really matters*. International Journal of Training and Development, 15(2), 103-120.

Nizam A. M..(2012).*The Relationship Training Transfer between Training Characteristic, Training Design and Work Environment*. Human Resource Management Research, 2(2), 1-8.