

อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุน
จากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา ไม่สังกัดภาควิชา/เทียบเท่า
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Moderating effects of training self-efficacy and perceived supervisor support
on the relationship between perceived organizational support
and transfer of training



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology
Common Course
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Chulalongkorn University
Academic Year 2020
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กัยการถ่ายโอนการฝึกอบรม
โดย	น.ส.จันทร์แรม ชัยลิ่ง
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

----- คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

----- ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช)

----- อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล)

----- กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล)

----- กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธัญญา วัฒนโณ)

จันทร์แรม ชัยลัง : อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุน จากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การถ่ายโอนการฝึกอบรม. (Moderating effects of training self-efficacy and perceived supervisor support on the relationship between perceived organizational support and transfer of training) อ.ที่ปรึกษาหลัก :
อ. ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มข้าราชการกรมศุลกากร จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\beta = .183, p < .05$) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = .248, p < .01$) และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม ($\beta = .586, p < .01$) มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมและ 3) การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.170, p < .05$) กล่าวคือระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมของบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่กำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการนำความรู้ ทักษะและทัศนคติที่บุคคลได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน ดังนั้นนอกจากองค์กรจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่เอื้อต่อพฤติกรรมถ่ายโอนการฝึกอบรมแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมเช่นกัน

สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2563

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6177607538 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: Perceived organizational support, Perceived supervisor support,
Training self-efficacy, Transfer of training

Janraem Chailang : Moderating effects of training self-efficacy and perceived supervisor support on the relationship between perceived organizational support and transfer of training . Advisor: WITSINEE BOVORNUSVAKOOL

The objective of this research was to explore the moderating effects of training self-efficacy and perceived supervisor support on the relationship between perceived organizational support and transfer of training among 142 government officers who have been working at least 6 months and participated in a training course provided by the organization during the past year. Moderation analysis results indicated that 1) perceived organizational support ($\beta = .183, p < .05$), perceived supervisor support ($\beta = .248, p < .01$), and training self-efficacy ($\beta = .586, p < .01$) are positively related to transfer of training. 2) However, the interaction effect between perceived organizational support and perceived supervisor support to transfer of training is not significant. 3) Nevertheless, the interaction effect between training self-efficacy and perceived supervisor support (three-way interaction) to the relationship between perceived organizational support and transfer of training is significant ($\beta = -.170, p < .05$). These findings provide practitioners and management useful knowledge in relation to the impact of training self-efficacy and supervisor support on employee's organizational support perception and the application of their gained knowledge, skills and attitude from training in the workplace.

Field of Study: Psychology

Student's Signature

Academic Year: 2020

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร. วิทลีนี บวรอัศวกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งคอยให้ทั้งความรู้ คำปรึกษา และคำแนะนำอย่างดีมาโดยตลอด รวมถึงคอยกระตุ้นและให้กำลังใจที่ดีเสมอมา จึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงเพิ่มวิสัยทัศน์ทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ เพื่อให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน สำหรับความช่วยเหลือในการทำงาน คำแนะนำ รวมถึงกำลังใจในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ ที่คอยสนับสนุน รับฟังปัญหา ให้คำแนะนำต่างๆ รวมถึงเป็นกำลังใจสำคัญเสมอมา

จันทร์แรม ชัยลัง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ช	ช
สารบัญภาพ.....ฌ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 4	4
1. การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training) 4	4
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)..... 7	7
3. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support)..... 11	11
4. การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy) 13	13
กรอบแนวคิดในการวิจัย 16	16
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 16	16
สมมติฐานในการวิจัย 16	16
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย 17	17
ขอบเขตงานวิจัย 18	18
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 18	18
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 18	18
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย..... 20	20

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	20
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด	24
การวิเคราะห์ข้อมูล	24
การเก็บข้อมูล.....	25
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย	25
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	26
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูล.....	28
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	33
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมเป็นตัวแปรกำกับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	34
การตรวจสอบสมมติฐาน.....	41
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม	43
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	49
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	64
ภาคผนวก ข ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน	74
ประวัติผู้เขียน	77

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การ อบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน (N=142)	29
ตารางที่ 2 ข้อมูล อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน ณ กรมศุลกากรระยะเวลาของ หลักสูตร ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้ และระดับความพึงพอใจโดยรวม	31
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของ ตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (N=142)	33
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัว แปรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	34
ตารางที่ 5 ค่าสภาวะร่วมเส้นตรงระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	35
ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (N=142)	36
ตารางที่ 7 ค่าอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามเงื่อนไขของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม	37
ตารางที่ 8 ค่า Simple Slope ของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามเงื่อนไขปฏิสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม...38	
ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปัจจุบัน อายุงาน ระยะเวลาของหลักสูตร ระยะเวลาที่ผ่านการอบรมมาแล้ว ระดับความรู้ที่ได้รับ ความพึงพอใจต่อหลักสูตร และการถ่ายโอนการฝึกอบรม	44
ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร ความ พึงพอใจด้านเนื้อหา และความพึงพอใจด้านวิทยา กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม	45
ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (N=142)	47

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมของ Baldwin และ Ford.....	6
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 3 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมต่ำ.....	39
ภาพที่ 4 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง.....	40
ภาพที่ 5 อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม.....	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ทำให้ทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่รอดท่ามกลางการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรง โดยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่มีศักยภาพ ความรู้ความสามารถ รวมถึงเจตคติที่ดีนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (ชูชัย สมितिไกร, 2554) การฝึกอบรมและพัฒนาถูกใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากร จะเห็นได้จากการที่รัฐบาลไทย ได้กำหนดให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศเรื่อยมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - พ.ศ. 2534) จนถึงแผนยุทธศาสตร์ชาติในปัจจุบัน (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2580) โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ เน้นการเรียนรู้และพัฒนาตลอดชีวิต เพื่อเป็นบุคลากรที่มีความรู้และทักษะสามารถขับเคลื่อนประเทศชาติต่อไปได้

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน แต่ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มีค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณค่อนข้างสูง โดยในปี พ.ศ. 2561 รัฐบาลไทยได้ลงทุนใช้จ่ายด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นจำนวนเงินกว่า 540,000 ล้านบาท หรือประมาณร้อยละ 19.4 ของรายจ่าย ดังนั้นหากผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรือเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training) ก็ถือว่าการลงทุนนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ โดยมีนักวิจัยบางกลุ่มได้ประมาณการว่าอัตราการถ่ายโอน การฝึกอบรมเกิดขึ้นเพียง 10-20 เปอร์เซ็นต์เท่านั้น (Tonhäuser & Büker, 2016) หากพิจารณาในแง่ความคุ้มค่าของการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะพบว่าองค์การลงทุนค่าใช้จ่ายจำนวนมาก แต่มีการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงควรตระหนักถึง ความสำคัญ และปัญหาของการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า พนักงานสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้หรือไม่

สำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในประเทศไทยปัจจุบันนั้น ยังมีจำนวนไม่มาก โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับถ่ายโอนการฝึกอบรมที่ผ่านมามีส่วนใหญ่มุ่งเน้นเป็นการศึกษาที่มุ่งวัดผลการฝึกอบรมโดยการประเมินความพึงพอใจระหว่างการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการประเมินในระดับปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินความรู้หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด (กล้าหาญ ญ น่าน, 2552) ทั้งนี้ ความพึงพอใจและระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้น อาจไม่สามารถสะท้อนผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามความคาดหวังขององค์กร ดังนั้น การศึกษาที่มุ่งเน้นการวัดผลในระดับพฤติกรรมของผู้เข้ารับการอบรมหรือการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรเพื่อให้การลงทุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

Baldwin และ Ford (1988) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่ามี 3 ปัจจัยนำเข้าสำคัญที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee's characteristic) เช่น ความสามารถ สติปัญญา การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น 2) การออกแบบการฝึกอบรม (Training design) เช่น การวิเคราะห์ความต้องการ ความสอดคล้องของเนื้อหา การฝึกปฏิบัติ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี เป็นต้น และ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) เช่น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการนำความรู้ไปใช้ เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในด้านการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งมีความสำคัญต่อพฤติกรรมถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานหลังจากเข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ส่งผลดีต่อองค์กรในอนาคตอีกด้วย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การรับรู้โดยรวมของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน และตามแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคคลนั้น หากพนักงานรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนและมีการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (มะลิวรรณ ชนะภัยรี, 2560; สมศักดิ์ ชลาชล, 2559) เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานย่อมรู้สึกพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งรวมไปถึงการพยายาม

นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (Zumrah & Boyle, 2015)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน แต่หากพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงานและบางครั้งถูกมองว่าเป็นตัวแทนขององค์กร ก็อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมแสดงออกของพนักงานได้เช่นกัน จากแนวคิดของ Baldwin and Ford (1988) การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่นเดียวกับการศึกษาของ Lancauter และคณะ (2013) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานมากขึ้น ก็จะมีแนวโน้มการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานมากขึ้น โดย Rhoades และ Eisenberger (2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การรับรู้โดยทั่วไปของพนักงานต่อหัวหน้างานเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการช่วยเหลือ และดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพวกเขา และจากงานวิจัยของ Chiabura และคณะ (2010) พบว่า ทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนและการถ่ายโอนการฝึกอบรม

นอกจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานแล้ว การรับรู้ความสามารถของตนก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ โดย Arefin และ Islam (2018) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) คือ การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะมีความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จในการนำความรู้ไปใช้ในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

แม้ว่าจะมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ทางตรงของแต่ละปัจจัยกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งยังขาดงานวิจัยที่อธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร (Burke & Hutchins, 2007) ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีแหล่งที่มาของการรับรู้ต่างกัน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตน ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพื่อศึกษาเงื่อนไขหรือลักษณะความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน เพราะแม้ว่าพนักงานจะได้รับการสนับสนุนจากองค์กร แต่หาก

หัวหน้างานไม่ใส่ใจต่อพนักงาน ไม่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงาน พนักงานก็อาจจะไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานขาดความมั่นใจหรือไม่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกัน หากองค์การ ผู้บริหาร และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจในความสัมพันธ์นี้ ก็อาจจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การและช่วยให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยตระหนักถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน รวมถึงการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐานในการวิจัย รวมถึงนิยาม ขอบเขต แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของแต่ละตัวแปร การวัดและการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training)

นักวิชาการได้เสนอความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of training) ไว้อย่างคล้ายคลึงกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ณัฐวรรณ เมธีจุฑานนท์ (2558) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ (Knowledge, Skills, and Attitude: KSA) ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผลจากการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และนำไปสู่ผลผลิตขององค์การที่เพิ่มขึ้น เกิดเป็นผลลัพธ์ของพฤติกรรมถ่ายโอน (Output of transfer behavior) ซึ่งหมายถึงคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่เพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และ เจตคติ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Xiao, 1996) Burke และ Hutchins (2007) กล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม เป็นการใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ กล่าวหาญ ณ นาน (2552) และ Handy (2008) ก็ได้ให้ความหมายของการถ่ายโอนการฝึกอบรมไว้คล้ายคลึงกัน ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมในการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้เรียนรู้หรือได้รับการฝึกอบรม

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ส่วน Baldwin และ Ford (1988) กล่าวถึงการถ่ายโอนการฝึกอบรมทางบวก (Positive transfer of training) ว่าหมายถึง ระดับของการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาความรู้ ทักษะและเจตคติที่ได้รับไว้ด้วย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับ Zumrah และ Boyle (2015) ซึ่งกล่าวว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังการเสร็จสิ้นการฝึกอบรมและเกิดขึ้นในที่ทำงานของพนักงาน โดยการถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในบริบทการทำงาน รวมถึงการเก็บรักษาแนวทางปฏิบัติใหม่ไปชั่วระยะเวลาหนึ่ง

จากการศึกษาค้นคว้าเบื้องต้น พบว่านิยามศัพท์และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้น แบ่งได้เป็น 2 แนวทางหลัก คือ การนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีไปใช้ในงาน (Burke & Hutchins, 2007; Newstrom, 1986; ณัฐวรรณ เมธรุจกานนท์, 2558; ธวัช ธนสมบุรณ์, 2556) และการเก็บรักษาความรู้ไว้ได้นาน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่องานในอนาคต (Baldwin & Ford, 1988; Handy, 2008; Xiao, 1996; Zumrah & Boyle, 2015; กล้าหาญ ณ น่าน, 2552; พิเชษฐ เษยเอี่ยม, 2550) จากนิยามดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่านิยามของการถ่ายโอนการฝึกอบรมมีความคล้ายคลึงกันอย่างมาก โดยในงานวิจัยนี้ การถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง การนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

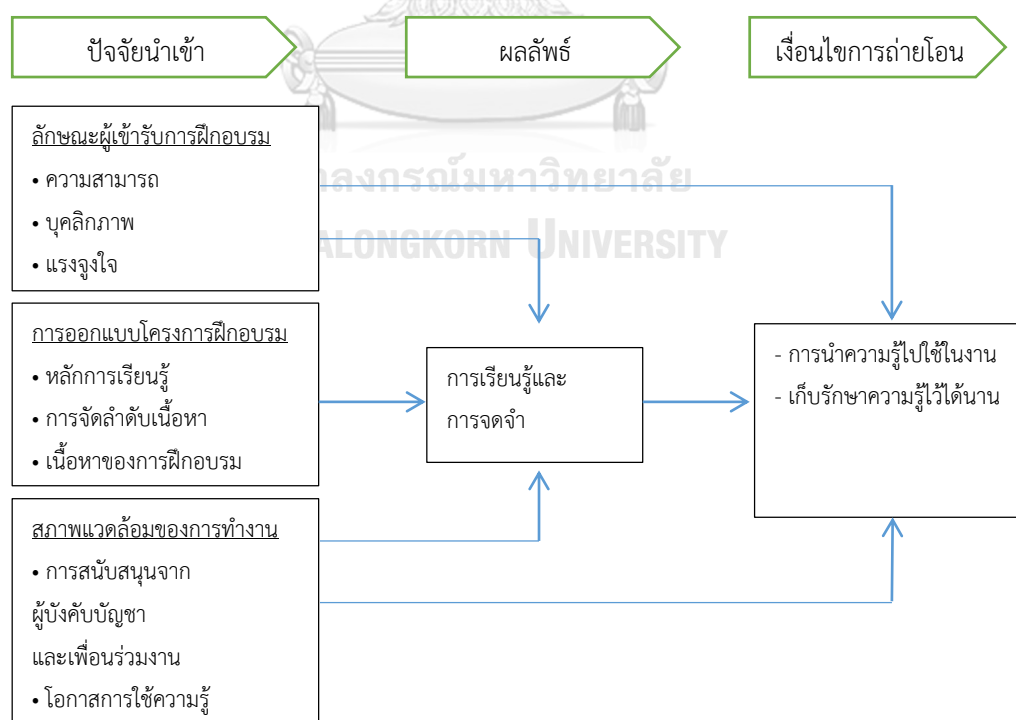
สำหรับการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรม Kirkpatrick (1994) ได้กำหนดเกณฑ์ที่ใช้สำหรับการประเมินการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) คือ การวัดการตอบสนองหรือความรู้สึกที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีต่อการฝึกอบรม เช่น การตั้งคำถามเพื่อดูว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงพอใจกับประสบการณ์ที่ได้รับหรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินระหว่างการดำเนินการฝึกอบรม 2) การประเมินการเรียนรู้ (Learning) คือ การวัดว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นเพียงใด มีความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นหรือไม่ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการฝึกอบรมหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งมักเป็นการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมทันที 3) การประเมินพฤติกรรม (Behavior) คือการวัดว่าการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้รับการฝึกอบรมมากขึ้นเพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการประเมินหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมมาแล้วระยะหนึ่ง และ 4) การประเมินผลลัพธ์ (Result) คือ การวัดและวิเคราะห์ผลกระทบที่การฝึกอบรมมีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กร โดยในงานวิจัยชิ้นนี้ จะใช้เกณฑ์การประเมินในระดับพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ในการศึกษาครั้งนี้ ที่มุ่งประเมินพฤติกรรมการนำความรู้ ทักษะ รวมถึงเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพราะหากพนักงานมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูง ก็จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Nazli & Khairudin, 2018) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากเข้ารับการฝึกอบรมว่ามีการนำความรู้ไปปรับใช้ในงานมากน้อยเพียงใด

สำหรับองค์ประกอบของกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมตามแนวคิดของ Baldwin and Ford (1988) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรม (Training input) 2) ผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม (Training output) และ 3) เงื่อนไขในการถ่ายโอน (Conditions of transfer) โดยปัจจัยนำเข้าสู่การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบย่อย คือ ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Trainee's characteristic) การออกแบบการฝึกอบรม (Training design) และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังรายละเอียดที่แสดงในแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1

แสดงการถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรมของ Baldwin และ Ford



แม้ว่างานวิจัยในปัจจุบันจะมีการศึกษาและค้นพบปัจจัยนำเข้าต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้น แต่การค้นพบปัจจัยเหล่านั้น ส่วนใหญ่ยังจัดอยู่ใน 3 กลุ่มปัจจัยนำเข้าตามแนวคิดของ Baldwin and Ford (1988) เช่น การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม อันได้แก่ แรงจูงใจในการถ่ายโอน การรับรู้ความสามารถของตน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น หรือ การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน อันได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โอกาสในการทำความรู้ไปใช้ เป็นต้น (Burke & Hutchins, 2007)

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยนำเข้าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาที่ผ่านมายังมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีทั้งพบและไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่น งานวิจัยของ Homklin และคณะ (2014) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยพบว่า นอกจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะไม่ได้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้และการถ่ายโอนการฝึกอบรมแล้ว การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ Islam และ Ahmed (2018) ที่ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ของการสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานธนาคาร โดยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม รวมถึงอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของตนและความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้สามารถเข้าใจกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมและประสิทธิภาพในการฝึกอบรมมากขึ้น

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้รับความสนใจจากนักวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร รวมถึงการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร (Burns, 2016) Eisenberger และคณะ (1986) ได้นำแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) มาอธิบายการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยมองว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้น อยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้อาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบของวัตถุหรือสิ่งของ แต่รวมไปถึงเจตคติและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อองค์กร Eisenberger และคณะ (1986) จึงอธิบายการแลกเปลี่ยนในองค์กร ว่าหมายถึง การที่พนักงานอุทิศกำลังกาย พุ่มเททำงานให้กับ

องค์การด้วยความตั้งใจ แสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และองค์การก็ให้ความช่วยเหลือตอบแทนพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน เป็นต้น เมื่อพนักงานและองค์การมีการแลกเปลี่ยนระหว่างกันอย่างสมดุล ก็จะส่งผลให้พนักงานรับรู้ว่าองค์การให้คุณค่า มีการสนับสนุนช่วยเหลือพนักงาน ให้มีชีวิตการทำงานที่ดี มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อเจตคติโดยรวมของพนักงานที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

สำหรับความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การนั้น นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้นิยามไว้คล้ายคลึงกันว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความเชื่อโดยรวมของพนักงานว่าองค์การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญต่อความพยายามทุ่มเททำงานของพนักงาน และดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มาจากประสบการณ์ที่พนักงานได้รับจากการทำงานในองค์การ โดยพนักงานจะประเมินการได้รับการสนับสนุนจากองค์การผ่านนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติต่างๆ ขององค์การที่ส่งผลต่อพนักงาน (Chiaburu et al., 2010; Eisenberger et al., 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002; Zumrah & Boyle, 2015)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในประเทศไทย ธิดา เชื้อนแก้ว (2554) ได้ให้นิยาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ว่าหมายถึง ความเชื่อของพนักงานว่าองค์การเห็นคุณค่าความพยายามทุ่มเททำงาน และให้การดูแลเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงการรับฟังความคิดเห็น เต็มใจให้การช่วยเหลือ ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และพร้อมให้อภัยเมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด โดยที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนเหล่านี้ได้จากนโยบายและการกระทำขององค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เปรมจิตร์ คล้ายพีซ (2548) ซึ่งกล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานในองค์การ ว่าองค์การให้คุณค่าให้การยอมรับ มองเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความใส่ใจ และมีความผูกพันต่องาน โดยให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์การ เพื่อให้พนักงานมี ความเป็นอยู่ที่ดี (อัมพิกา สุนทรภักดี, 2559)

ส่วน วิชญญา วัฒนโณ (2546) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีความกตัญญูกตเวทีตาเป็นตัวแปรกำกับ ได้ให้ความหมายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกรบและพัฒนาไว้ด้วย สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การหมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกรบและพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ รวมถึงเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจากการบริหารต่างๆ ของผู้บริหาร รวมถึงนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับหรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์การ

สำหรับองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน Eisenberger และคณะ (1986) ได้จำแนกองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้านได้แก่

1) การรับรู้การสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้กำลังใจในการทำงาน เช่น องค์กรยอมรับความผิดพลาดของพนักงานและให้โอกาสในการแก้ไข รวมถึง องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่างๆ ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) การรับรู้การสนับสนุนในด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ มีความท้าทาย และเหมาะสมกับความสามารถของตน

3) การรับรู้การเอาใจใส่ต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าจะได้รับการให้ความสนใจต่อสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงช่วยแก้ไข้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

4) การเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน คือ องค์กรให้การยกย่อง ชมเชยกับความสำเร็จของพนักงาน ให้ความสำคัญกับความทุ่มเทพยายามของพนักงานในการทำงานเพื่อองค์กร

ส่วนเปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาารมณ์ และ 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ดี จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่วนใหญ่ พบว่า ไม่ได้มีการแบ่งองค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรออกเป็นรายด้าน (unidimensional) เนื่องจากนิยามความหมายของ ไอเซนเบอร์เกอร์ ที่นิยามไว้ ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานโดยรวม (generally perception) หรือความเชื่อโดยรวมของพนักงาน (global belief) ว่า องค์กรมองเห็นคุณค่าในความพยายามของพนักงาน อีกทั้งเป็นห่วงเป็นใยต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา (ธิดา เชื้อนแก้ว, 2554) ดังนั้น ในงานวิจัยชิ้นนี้ จึงใช้การประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม เพื่อศึกษาบทบาทขององค์การในการสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและแนวทางการบริหาร โดยนิยามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกอบรมและพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ รวมถึงเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งพนักงานรับรู้ได้จากนโยบายและการกระทำโดยรวมขององค์กร

จากการศึกษาของ Rhoades และ Eisenberger (2002) พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้ 1) ความยุติธรรม (Fairness of procedures) 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Support from leaders) โดยพนักงานจะมองการปฏิบัติของหัวหน้าที่มีต่อพนักงานว่าเป็นผลสะท้อนของการสนับสนุนจากองค์กร 3) การให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน (Reward and work conditions) ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ส่วนการศึกษาของ Hakeem และ Nisa (2016) พบว่า นอกจาก 3 ปัจจัยข้างต้น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาอาชีพ รวมถึงการสนับสนุนระหว่างงานและครอบครัวก็ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเช่นกัน

ส่วนปัจจัยผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น ได้แก่ 1) ความยึดมั่นต่อองค์กร (Organizational Commitment) 2) ความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related affect) 3) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job Involvement) 4) ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) 5) ความต้องการในการคงอยู่ในองค์กร (Desire to remain with organization) กล่าวคือเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นของพนักงานก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนปัจจัยผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนั้น ได้แก่ 1) ความเหนื่อยล้าในการทำงาน (Strains) และ 2) พฤติกรรมการถอนตัวจากองค์กร (Withdrawal Behavior) กล่าวคือเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นของพนักงานก็มีแนวโน้มเพิ่มลดลง

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้น กล่าวหาญ ณาน (2554) ได้ทำการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรนั้นมีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ส่วน Zumrah และ Boyle (2015) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน Zumrah และคณะ (2012) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่เป็นปัจจัยทำนาย (Predictor) การถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ทางตรงระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีความสำคัญต่อพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานรวมถึงพฤติกรรมการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจแตกต่างกัน ในกลุ่มที่พนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในฐานะตัวแปรกำกับที่อาจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

3. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support)

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่านักวิจัยได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไว้ทั้งแบบกว้างที่เป็นการรับรู้การสนับสนุนโดยรวมจากหัวหน้างานและแบบเฉพาะเจาะจงด้านการสนับสนุนการฝึกอบรมและการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สำหรับนิยามแบบกว้างที่เป็นการรับรู้การสนับสนุนโดยรวมจากหัวหน้างาน นักวิจัยได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันและสอดคล้องกับนิยามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้โดยทั่วไปของพนักงานต่อหัวหน้างานเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในการช่วยเหลือ และดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของพนักงาน รวมถึงสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา (Chiaburu et al., 2010; Chou, 2015; Kottke & Sharafinski, 1988; Rhoades & Eisenberger, 2002)

ส่วนการศึกษาในประเทศไทย วิธัญญา วัฒนโธ (2546) ได้ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้มองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งช่วยเหลือและดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) ซึ่งกล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การที่พนักงานรับรู้หัวหน้างานให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่าของพนักงาน มีการสนับสนุน รั้งบังและให้คำปรึกษา รวมถึงถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน

สำหรับนักวิจัยที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการถ่ายโอนการฝึกอบรมจะให้นิยามที่มีความหมายเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยได้นิยามการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้างานที่ส่งผลให้พนักงานสามารถถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Burke & Hutchins, 2007; Burns, 2016; Ghosh, Chauhan, & Rai, 2015; Manju & Suresh, 2011) เช่นเดียวกับ Bate (1997) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของความสอดคล้องของเนื้อหาหลักสูตร ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศในการถ่ายโอน ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็ได้ให้นิยามไว้อย่างคล้ายคลึงกันเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน

ส่วนการศึกษาในประเทศไทย ธวัช ธนสมบูรณ์ (2556) ได้ให้นิยามการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเฉพาะด้านการถ่ายโอนการฝึกอบรมว่าหมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

Madagamage และคณะ (2014) กล่าวว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การรับรู้การสนับสนุนของผู้เข้าอบรมที่ได้รับจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Broad และ Newstrom (1992) ที่ได้เพิ่มมิติของเวลาเพื่อใช้อธิบายการสนับสนุนของหัวหน้างาน โดยแบ่งการสนับสนุนของหัวหน้างานออกเป็น 3 ช่วงเวลา คือ ก่อนการฝึกอบรม (Pre-training environment) ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม (Post-training environment) ซึ่งการสนับสนุนของหัวหน้างานนี้ มีลักษณะหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น การส่งเสริมให้เข้าร่วมการฝึกอบรม การช่วยเหลือให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการทำงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้สอดคล้อง เหมาะสม รวมถึงการให้คำแนะนำ (Feedback) และการส่งเสริม (Reinforce) ในทางบวก ในงานวิจัยชิ้นนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนพนักงานด้านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ เนื่องจากหัวหน้างานเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับพนักงาน พฤติกรรมการแสดงออกต่างๆ จึงส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างชัดเจน การเข้าใจบทบาทของหัวหน้างานด้านการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน คือ การรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน

เนื่องจากหัวหน้างานเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์การที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นตัวชี้วัดการสนับสนุนขององค์การ อย่างไรก็ตาม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานนี้ แตกต่างจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การอย่างชัดเจน โดยผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีน้ำหนักบนองค์ประกอบที่แยกจากกัน (Eisenberger et al., 2002) และลักษณะของความสัมพันธ์นั้นก็แตกต่างกัน โดยพนักงานจะไม่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดพิเศษกับองค์การหรือผู้บริหารที่เป็นตัวแทนขององค์การ แต่พนักงานจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดโดยตรงกับหัวหน้างาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างานในงานวิจัยเดียวกัน พบว่าพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมากกว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Eisenberger et al., 2002; Kottke & Sharafinski, 1988) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหัวหน้างานมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับพนักงานมากกว่าผู้บริหารระดับสูง พนักงานจึงรับรู้ถึงการ

สนับสนุนจากหัวหน้างานมากกว่าการสนับสนุนจากองค์กร และแม้ว่าหัวหน้างานจะมีความสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร แต่พนักงานก็จะมองว่าการสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างจากการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และหัวหน้างานใส่ใจต่อพนักงาน มีพฤติกรรมที่เป็นการสนับสนุนพนักงานให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงาน พนักงานก็อาจจะสามารถถ่ายโอนความรู้จากการฝึกอบรมได้มากขึ้น

นอกจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานที่อาจมีบทบาทต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่การรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งเป็นความมั่นใจหรือการที่พนักงานรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่เข้ามามีบทบาทต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากหัวหน้างานที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน

4. การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม จากการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ก็จะมี ความมั่นใจในตนเองและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน (Arefin & Islam, 2019; Machin & Fogarty, 1997; Seyler, Holton III, Bates, Burnett, & Carvalho, 1998; Simosi, 2012) โดยนักวิจัยได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนไว้ดังนี้

Bandura และ Watts (1977) ได้ให้นิยามการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าหมายถึง การประเมินความสามารถ และศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองนี้จะเป็นตัวกำหนดความรู้สึก กระบวนการคิด แรงจูงใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนในประเทศไทยส่วนใหญ่ก็ให้นิยามที่คล้ายคลึงกัน เช่น อัมพิกา สุนทรภักดี (2558) ได้ให้นิยาม การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ว่าหมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ ในศักยภาพหรือความสามารถที่ตนเองมีในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการมุ่งสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นตัวกำหนดความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกด้วย

ส่วน นางลักษณ์ ปิงประวัตติ (2547) ได้นิยาม การรับรู้ความสามารถของตนไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อในความสามารถของตนว่าจะสามารถทำงานหนึ่งๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ โดยจะเป็นตัวกำหนดระยะเวลา ระดับความอดทน ระดับความพยายาม รวมถึงพฤติกรรมการแสดงออก เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ก็จะมีความมั่นใจในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการถ่ายโอนการฝึกอบรม และผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Arefin & Islam, 2019; Madagamage et al., 2014)

สำหรับนิยามที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนและการถ่ายโอนการฝึกอบรม ผู้วิจัยส่วนใหญ่ได้ให้นิยามที่มุ่งเน้นการรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม หรือจากการฝึกอบรม โดยมีนักวิจัยที่ให้นิยามไว้ดังนี้

Chiabura และคณะ (2010) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training self-efficacy) คือ การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมต่อความสามารถของพวกเขาที่จะประสบความสำเร็จในการเข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรม รวมถึงการเก็บรักษาความรู้และทักษะนั้นไว้ระยะหนึ่งภายหลังจากการฝึกอบรม โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ถึงแม้จะมีอุปสรรคหรือปัญหาเกิดขึ้น หากพวกเขาเชื่อว่าตนมีความสามารถในการเรียนรู้และนำความรู้และทักษะเหล่านั้นไปใช้ในการทำงาน

Zhao และ Namasivayam (2009) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตน หมายถึง การรับรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจมีการรับรู้ความสามารถของตนก่อนเข้ารับการฝึกอบรมหรือระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับการรับรู้ความสามารถของตนภายหลังจากการฝึกอบรม (Posttraining Self-Efficacy) Zhao และ Namasivayam (2009) นิยามว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมตามที่หลักสูตรฝึกอบรมนั้นๆ กำหนดไว้หรือไม่

ตามแนวคิดของ Bandura (1986, as cited in Richard, 1991) การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1) พฤติกรรมการเลือก (Choice Behavior) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่บุคคลเลือกในการแสดงพฤติกรรมและความยาวนานในการแสดงพฤติกรรมนั้น บุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมที่มีความมั่นใจว่ามีความสามารถในการทำให้สำเร็จ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย และจะมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

2) การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expenditure and Persistence) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ

3) รูปแบบทางความคิดและการตอบสนองทางอารมณ์ (The Patterns and Emotion Reaction) การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อรูปแบบทางความคิดซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการเกื้อหนุนตนเอง (Self-aiding) หรือการขัดขวางตนเอง (Self-hindering)

4) การยอมรับว่าบุคคลเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของตนเอง (Humans as Producers Rather than Simply Foretellers of Behavior) บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ จึงมักเลือกงานที่ท้าทายและใช้ความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย และไม่อ้างว่าการประสบความสำเร็จเป็นเรื่องของโชคชะตา แต่เป็นเพราะความสามารถของตน

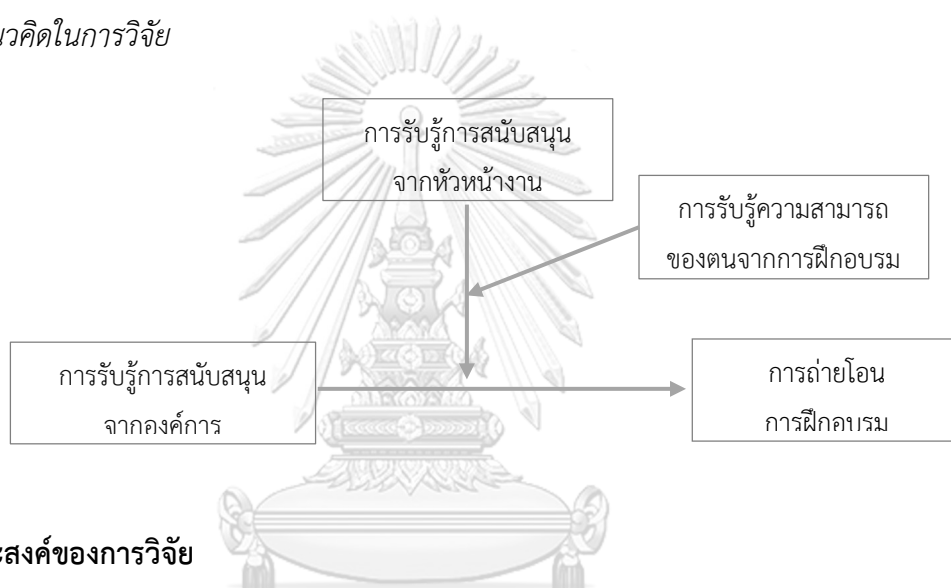
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกนำมาศึกษา ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีนิยามชัดเจน แตกต่างกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรอิสระข้างต้นล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกัน โดย Rhoades และ Eisenberger (2002) ได้ทำการศึกษาและพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และจากงานวิจัยของ Ibrahim และคณะ (2019) พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตน ผู้วิจัยจึงมองว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงาน อาจมีบทบาทสำคัญต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็อาจเปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองหรือมีความมั่นใจว่าตนสามารถนำความรู้ไปใช้ในงานได้แตกต่างกัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพลกำกับของตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม
- สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ กับ การถ่ายโอนการฝึกอบรม
- สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับ การถ่ายโอนการฝึกอบรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง การนำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน วัดได้โดยใช้มาตรวัด การรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้จากงานวิจัยของ ณัฐวรรณ เมธีจุภาณนท์ (2558) จำนวน 6 ข้อคำถาม ($\alpha = .75$) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่างๆ มีการฝึกอบรมและพัฒนา ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน มีการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ รวมถึงเอาใจใส่ในความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วัดได้โดยใช้มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) จากงานวิจัยของ วิชญญา วัฒนโณ (2546) จำนวน 25 ข้อคำถาม ($\alpha = .91$) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
3. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้ให้ความสำคัญกับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน วัดได้โดยใช้มาตรวัด Supervisory Support จากงานวิจัยของ Arefin และ Islam (2019) จำนวน 6 ข้อคำถาม ($\alpha = .97$) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด
4. การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม คือ การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ วัดได้โดยใช้มาตรวัด Self-efficacy จากงานวิจัยของ Arefin และ Islam (2019) จำนวน 3 ข้อคำถาม ($\alpha = .83$) ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ขอบเขตงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่ที่เคยศึกษาเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในประเทศไทย มักเป็นการศึกษาในภาคเอกชนหรือองค์กรธุรกิจ และเพื่อจำกัดขอบเขตเนื้อหาหลักสูตรฝึกอบรมไม่ให้เกิดแตกต่างกันมากจนเกินไป ซึ่งอาจจะส่งผลต่อระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงเลือกทำการศึกษาในกลุ่มข้าราชการกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะงาน ระเบียบปฏิบัติ รวมถึงการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาเฉพาะหน่วยงาน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling)

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่ผ่านมา พบว่าระยะเวลาที่ใช้ในการประเมินการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้นค่อนข้างหลากหลาย ตั้งแต่ 1 เดือน จนถึง 1 ปี และจากการศึกษาของ Axtell และคณะ (1997) พบว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างระยะเวลาการถ่ายโอนในช่วงเวลา 1 เดือน และ 1 ปี ดังนั้นเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกทำการเก็บข้อมูลในกลุ่มข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ไม่เกิน 1 ปี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรทำนาย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support)

ตัวแปรเกณฑ์ คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training)

ตัวแปรกำกับ คือ

- การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support)
- การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

สามารถต่อยอดองค์ความรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งการวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาเป็นการศึกษาตัวแปรที่ทำให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่ในการศึกษานี้ เป็นการศึกษานิยามของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพื่อให้เข้าใจลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และระดับการรับรู้ความสามารถของตนที่แตกต่างกัน

2. ประโยชน์ต่อองค์กร

องค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมการถ่ายโอนความรู้ ทักษะ และเจตคติของพนักงานที่ได้รับจากการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่กำหนดพฤติกรรมการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน เพื่อให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาก็มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม รวมถึงบทบาทสำคัญขององค์กรในฐานะผู้กำหนดนโยบายที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงาน



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมศุลกากร โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้า ดังนี้

- (1) มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และผ่านการทดลองงานแล้ว
- (2) ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งจากทางองค์การ
- (3) เป็นบุคคลที่สามารถอ่านแบบสอบถามและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง
- (4) เป็นผู้ที่ยินดีเข้าร่วมการวิจัย

โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling) มาทำการตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความด้านประชากรศาสตร์ มาตรการถ่ายโอนการฝึกอบรม มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มาตรการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และมาตรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Version 3.1 ซึ่งเป็นโปรแกรมที่สร้างสูตรของ Cohen และผ่านการตรวจสอบและรับรองคุณภาพโดยนักวิจัยหลายคน (Cunningham & McCrum-Gardner, 2007; นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) โดยกำหนดรูปแบบสถิติเป็น F test แบบ Linear Multiple Regression: Fixed Model, R^2 Increase กำหนดอำนาจการทดสอบ (Power of Test) เท่ากับ 0.95 ขนาดอิทธิพล (Effect size) เท่ากับ 0.15 และระดับนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อนำค่าทั้งหมดมาคำนวณด้วยกันแล้ว ได้ตัวอย่างขนาด 89 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 150 คน เพื่อความเหมาะสมแม่นยำในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาของหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ระดับความรู้และความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

2. มาตรการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดจากงานวิจัยของ ฌูว์รณ เมธูจกานนท์ (2558) จำนวน 6 ข้อคำถาม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .75 ($\alpha = .75$) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบวัด Output of Transfer Behavior ของ Xiao (1996) จำนวน 6 ข้อ ($\alpha = .83$) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่นิยมใช้ในการศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรม และเป็นการประเมินการฝึกอบรมระดับพฤติกรรมและการนำไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับนิยามและวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย อีกทั้งด้วยลักษณะข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ามีความเหมาะสมต่อการวัดการถ่ายโอนการฝึกอบรมในงานวิจัยนี้

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดการถ่ายโอนการฝึกอบรม เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ในการแปลผลคะแนนการถ่ายโอนการฝึกอบรม หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการถ่ายโอนการฝึกอบรม ในระดับสูง กล่าวคือ สามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้ตอบที่มีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ ว่าตนเองมีการถ่ายโอนการฝึกอบรมในระดับต่ำ กล่าวคือ ไม่สามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- การใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรมช่วยในการพัฒนางานของข้าพเจ้า
- ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้าได้สำเร็จ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าก่อนที่จะได้รับการอบรม
- คุณภาพงานของข้าพเจ้าพัฒนาขึ้น ภายหลังจากได้ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม
- ข้าพเจ้าทำงานผิดพลาดเพียงเล็กน้อย เมื่อนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่มาใช้

3. มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ วิธัญญา วัฒนโธ (2546) ซึ่งมีจำนวน 25 ข้อคำถาม เนื่องจากมีนิยามที่ชัดเจน และครอบคลุมการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร รวมถึงการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่า และให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ สอดคล้องกับนิยามและวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย โดยมาตรวัด ประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 20 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค เท่ากับ .91 ($\alpha = .91$) ซึ่งพัฒนามาจาก แบบวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger (1986) จำนวน 36 ข้อคำถาม ($\alpha = .97$) ดังนั้น ด้วยลักษณะด้าน ข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ามีความเหมาะสมต่อการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในงานวิจัยนี้

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ในการให้คะแนนข้อกระทงทางบวก “มากที่สุด” เท่ากับ 5 คะแนน “น้อยที่สุด” เท่ากับ 1 คะแนน ส่วนข้อกระทงทางลบ “น้อยที่สุด” เท่ากับ 5 คะแนน และ “มากที่สุด” เท่ากับ 1 คะแนน สำหรับการแปลผลคะแนนหากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ในขณะที่ผู้ตอบที่มีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- กรมศุลกากร จัดการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อท่านอย่างต่อเนื่อง
- กรมศุลกากร มีระบบการพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของท่าน
- กรมศุลกากร เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการทำงานของท่าน
- กรมศุลกากร ดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของท่าน
- ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี

4. มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) จำนวน 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .97 ($\alpha = .97$) ซึ่งพัฒนามาจาก Chiaburu และ Tekleab (2005) ซึ่งเป็นมาตรวัดที่มีนิยาม สอดคล้องกับการสนับสนุนจากหัวหน้างานด้านฝึกอบรมและพัฒนาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ดังนั้น ด้วยลักษณะข้อคำถามและค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ามีความเหมาะสมต่อการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในงานวิจัยนี้

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ในการแปลผลคะแนน หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้น มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับสูง ในขณะที่ ผู้ตอบที่มีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานในระดับต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- หัวหน้างานของข้าพเจ้าสนับสนุนให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมในหลักสูตรฝึกอบรม
- หัวหน้างานของข้าพเจ้าจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการใช้ศักยภาพใหม่ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรม
- หัวหน้างานของข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการนำศักยภาพใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน
- หัวหน้างานของข้าพเจ้าแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบว่า ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ โดยการใช้ศักยภาพใหม่ๆ ที่ได้รับการฝึกอบรม ได้ดีเพียงใด

5. มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) จำนวน 3 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .83 ($\alpha = .83$) ของ Machin และ Forgaty (2008) จำนวน 5 ข้อ ($\alpha = .76$) ซึ่งเป็นมาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนเฉพาะด้านการฝึกอบรม และสอดคล้องกับนิยามของผู้วิจัย ดังนั้น ด้วยลักษณะข้อคำถาม และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ผู้วิจัยได้พิจารณาว่ามีความเหมาะสมต่อการวัดการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมในงานวิจัยนี้

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

มาตรวัดการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ในการแปลผลคะแนน หากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมในระดับสูง ในขณะที่ผู้ตอบที่มีคะแนนต่ำ หมายถึง บุคคลนั้นมีการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมในระดับต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- ข้าพเจ้านั้นใจว่า ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ข้าพเจ้านั้นใจว่า ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาความชำนาญในความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรม
- ข้าพเจ้านั้นใจว่า ข้าพเจ้าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญในระหว่างการใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด

1. ผู้วิจัยนำข้อกระทงของแบบวัดที่เป็นภาษาอังกฤษ อันได้แก่ มาตรฐานการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและมาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มาแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับเพื่อความถูกต้อง (Backward Translation) โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม
2. หลังจากที่ผ่านมาการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองเก็บข้อมูลกับข้าราชการที่ผ่านการอบรม ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจด้านภาษา รายละเอียดคำชี้แจง และกระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นของกลุ่มทดลองนี้ มาปรับปรุงแก้ไข และให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง
3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการกรมศุลกากรที่ผ่านการอบรมแล้ว จำนวนไม่น้อยกว่า 150 คน และนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบวัดทั้งหมดโดยการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยพิจารณาจากค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's alpha)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderated Moderation Effect) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process

การเก็บข้อมูล

1. ขออนุมัติดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม (Institutional Review Board: IRB)
2. จัดทำหนังสือถึงสถาบันวิทยาการศุลกากร เพื่อขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม และข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแผนงานดังกล่าว
3. จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และกระจายแบบสอบถามดังกล่าวไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน (Intranet) รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL Link หรือ QR Code ซึ่งจะได้อ่านเอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม
4. กลุ่มตัวอย่างจะทำการตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนรวม 53 ข้อคำถาม ใช้เวลาทำ ประมาณ 10 นาที ทั้งนี้ จะไม่มีการระบุชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัยในแบบสอบถาม และข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยการจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังหน่วยงาน เพื่อชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงรายละเอียดลงไปแบบสอบถามว่าข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลใดๆ และจะถูกทำลายภายในระยะเวลา 1 ปี โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้ หรือขอตอบแบบสอบถาม หากผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ อึดอัดใจ สามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที ซึ่งจะไม่ส่งผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderation Effect) โดยใช้โปรแกรม SPSS Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

สัญลักษณ์ตัวแปร

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรในตารางและแผนภาพ เพื่อความสะดวกในการแสดงชื่อของตัวแปร ทั้งในตารางและแผนภาพ ดังนี้

- POS หมายถึง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ
- PSS หมายถึง ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
- SE หมายถึง ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม
- TOT หมายถึง ตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรม
- POSxPSS หมายถึง อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน
- POSxSE หมายถึง อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

PSSxSE หมายถึง อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

POSxPSSxSE หมายถึง อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

สัญลักษณ์ทางสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
MIN	แทน	ค่าต่ำสุด
MAX	แทน	ค่าสูงสุด
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
se	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
SK	แทน	ค่าความเบ้
KU	แทน	ค่าความโด่ง
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าระดับความเป็นอิสระ
t	แทน	คะแนนการทดสอบค่าสถิติที (t-score)
MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าอัตราส่วนความแปรปรวนเพื่อ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละของข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการกรมศุลกากร ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และผ่านการทดลองงานแล้ว โดยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง จากทางองค์การ จำนวนทั้งสิ้น 151 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ยินยอมให้ข้อมูล จำนวน 1 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ ในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งจากทางองค์การ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยจึงได้คัดข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวออก คงเหลือกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ Mahalanobis Distance Test เพื่อหาค่าความผิดปกติเชิงพหุ หรือค่าสุดโต่งของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง (Tabachnick et al., 2007) โดยพบว่ามียกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ที่มีค่าผิดปกติ ($p < .001$) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการคัดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน ออกจากการวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่างๆ คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ทำการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 142 คน โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูล รายละเอียดดังนี้

ด้านคุณสมบัติทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 142 คน เพศชาย มีจำนวน 63 คน (ร้อยละ 44.4) และเพศหญิงมีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 55.6) โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมากที่สุด ถึง 91 คน (ร้อยละ 64.1) รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน (ร้อยละ 35.2) ส่วนตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศุลกากร โดยมีจำนวนมากที่สุดถึง 93 คน (ร้อยละ 65.5) รองลงมา คือ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล จำนวน 22 คน (ร้อยละ 15.5) ส่วนระดับตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติการ จำนวน 86 คน (ร้อยละ 60.6) รองลงมาคือระดับชำนาญการ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 29.6) สำหรับประสบการณ์การฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาแล้ว จำนวน 86 คน (ร้อยละ 60.6) ส่วนผู้ที่ไม่เคย มีจำนวน 56 คน (ร้อยละ 39.4) รายละเอียดการแจกแจงความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ข้อมูลเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน (N=142)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	44.4
หญิง	79	55.6
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปวสหรืออนุปริญญา .	1	0.7
ปริญญาตรี	50	35.2
ปริญญาโท	91	64.1
ตำแหน่งงาน		
นักวิชาการศุลกากร	93	65.5
นักทรัพยากรบุคคล	22	15.5
นักวิทยาศาสตร์	8	5.6
นิติกร	4	2.8
นักจัดการงานทั่วไป	2	1.4
เจ้าพนักงานศุลกากร	2	1.4
อื่นๆ	6	4.2
ระดับตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติงาน	2	1.4
ชำนาญงาน	1	.4
ปฏิบัติกร	86	60.6
ชำนาญการ	42	29.6
ชำนาญการ (หัวหน้า)	8	5.6
ชำนาญการพิเศษ	1	.7
อื่นๆ	2	1.4

ประสบการณ์การฝึกอบรมใน
หลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน

ไม่เคย	86	60.6
เคย	56	39.4

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน ณ กรมศุลกากร ระยะเวลาของหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้ที่ได้รับหลัง การฝึกอบรม และความพึงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 34.32 ปี ซึ่งอยู่ระหว่าง 24 ปี ถึง 60 ปี ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน เฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ปี โดยมีระยะเวลามากที่สุด เท่ากับ 14 ปี และน้อยที่สุดเท่ากับ 1 เดือน ส่วนอายุงาน ณ กรมศุลกากร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุงาน ณ กรม ศุลกากร เฉลี่ยเท่ากับ 6.28 ปี โดยมีอายุงานมากที่สุด เท่ากับ 35 ปี และน้อยที่สุด เท่ากับ 8 เดือน สำหรับหลักสูตรทั้งหมดที่กลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมมีระยะเวลาในการฝึกอบรม เฉลี่ยเท่ากับ 7.04 วัน โดยมีระยะเวลาที่ผ่านมาน้อยที่สุด คือ ครึ่งวัน และมากที่สุด คือ 90 วัน โดยกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลา 5 วัน จำนวน 42 คน (ร้อยละ 29.6) สำหรับ ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเข้ารับการฝึกอบรมผ่านมาแล้วโดยเฉลี่ยเท่ากับ 6.53 เดือน โดยมีระยะเวลาที่เพิ่งผ่านมา คือ 1 เดือน และมากที่สุด คือ 12 เดือน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ อบรมผ่านมาแล้ว 6 เดือน มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 26 คน (ร้อยละ 18.3) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 – 5 (น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด) เพื่อวัดระดับความรู้และ ความพึงพอใจหลังการฝึกอบรม โดยพบว่าภายหลังการฝึกอบรมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้และทักษะ ที่ได้รับหลังการเข้ารับการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งถือว่ามึระดับความรู้ในระดับปานกลาง และ มีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งถือว่ามึระดับความ พึงพอใจในระดับมาก รายละเอียดการแจกแจงความถี่และร้อยละ ตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2

ข้อมูล อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน ณ กรมศุลกากรระยะเวลาของหลักสูตร
ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้ และระดับความพึงพอใจโดยรวม

รายการ	M	SD	MIN	MAX
1. อายุ (ปี)	34.32	6.82	24	60
2. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (ปี)	3.63	2.49	.08	14
3. อายุงาน ณ กรมศุลกากร (ปี)	6.28	6.35	.67	35
4. ระยะเวลาของหลักสูตร (วัน)	7.04	15.57	.50	90
5. ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม (เดือน)	6.53	3.52	1	12
6. ระดับความรู้	3.30	.74	1	5
7. ระดับความพึงพอใจโดยรวม	4.02	.65	2	5

ผู้วิจัยวิเคราะห์ลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว ด้วยค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าความเบ้ (skewness) และค่าความโด่ง (kurtosis) ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งหมด ดังแสดงในตารางที่ 3 โดยสรุปผลได้ดังนี้

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (SE) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .72 ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้ จึงสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ -.481 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ซ้าย (Negative skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมโดยรวมค่อนข้างสูงและมีค่าความโด่งเท่ากับ .100 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้ จึงสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ -.436 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ซ้าย (Negative skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการถ่ายโอนการฝึกอบรมโดยรวมค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งเท่ากับ .692 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้ จึงสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ -.286 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ซ้าย (Negative skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งเท่ากับ .588 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก

ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69 ซึ่งน้อยกว่าหนึ่งในสามของค่าเฉลี่ย ดังนั้นค่าเฉลี่ยที่ได้ จึงสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรได้ดี โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ -.340 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ซ้าย (Negative skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยรวมค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งเท่ากับ .056 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าโค้งปกติ แสดงว่าตัวแปรมีการกระจายของข้อมูลมาก

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเลือกใช้การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าสัมบูรณ์ (absolute value) ของความเบ้และความโด่งตามเกณฑ์ของ (Kline, 2015) ที่เสนอว่า การทดสอบการแจกแจงของข้อมูลจากค่าสัมบูรณ์ (absolute value) ของความเบ้น้อยกว่า 3 และค่าความโด่งน้อยกว่า 10 ถือว่าข้อมูลไม่ผิดปกติ สามารถอนุมานให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงปกติ (normal distribution) ดังนั้น เมื่อพิจารณาค่า จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมบูรณ์ของความเบ้อยู่ในช่วงระหว่าง .286 ถึง .481 และค่าสัมบูรณ์ของความโด่งอยู่ในช่วง .056 ถึง .692 ซึ่งค่าทั้งสองต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมด 4 ตัวแปร มีการกระจาย แบบโค้งปกติ ถือว่าข้อมูลมีค่าการแจกแจงที่ยอมรับได้ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติได้ในลำดับต่อไป ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้และค่าความโด่ง ของตัวแปร การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (N=142)

ตัวแปร	M	SD	MIN	MAX	SK	KU
1. SE	3.83	.72	1.67	5.00	-.481	.100
2. TOT	3.72	.68	1.33	5.00	-.436	.692
3. POS	3.54	.55	2.08	4.84	-.286	.588
4. PSS	3.95	.69	1.83	5.00	-.340	.056

หมายเหตุ SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม TOT คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน * $p < .05$, ** $p < .01$

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 4 ตัวแปร อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นตัวแปรต่อเนื่องทั้งหมด และเมื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกทั้งหมด ซึ่งถือว่าเป็นไปตามที่ผู้วิจัยคาดไว้ อีกทั้งยังพบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกันเกิน .80 ซึ่งหากพบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ หรือมากกว่า .80 จะแสดงถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity) (Licht, 1995) กล่าวคือ การที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูง อาจส่งผลต่อสมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในงานวิจัยนี้ มีค่าเท่ากับ .433 ถึง .724 จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ดังกล่าวเกิดขึ้น โดยเมื่อพิจารณาสหสัมพันธ์ของคู่ตัวแปรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่อื่นๆ จะพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด และคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม รายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปร	M	SD	1	2	3	4
1. SE	3.83	.72	(.908)			
2. TOT	3.72	.68	.724**	(.934)		
3. POS	3.54	.55	.433**	.510**	(.917)	
4. PSS	3.95	.69	.463**	.558*	.631**	(.907)

หมายเหตุ ตัวเลขในแนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม TOT คือ การถ่ายโอนการฝึกอบรม POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน * $p < .05$, ** $p < .01$

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทำนายและการทดสอบการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมเป็นตัวแปรกำกับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้ทดสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และอัตราส่วนความแปรปรวนเพื่อ (Variance Inflation Factor หรือ VIF) ตามข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้น คือ ตัวแปรแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากเกินไป ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ คือ ค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10

ผลจากการทดสอบพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว อันได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผ่านเกณฑ์การทดสอบค่า Tolerance และ VIF ดังตารางที่ 5 จึงสามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นถัดไปด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process

ตารางที่ 5

ค่าสถานะร่วมเส้นตรงระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปร	สถานะร่วมเส้นตรงพหุ	
	Tolerance	VIF
1. SE	.753	1.329
2. POS	.577	1.733
3. PSS	.558	1.792

หมายเหตุ SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน * $p < .05$, ** $p < .01$

ผู้วิจัยใช้คำสั่ง Process version 3.3 ในโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process ในการวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่ 3 (Model Number 3) ซึ่งเป็นรูปแบบปฏิสัมพันธ์แบบ 3 ทาง (3-way interaction) และกำหนดตัวแปรต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรทำนาย (X) ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรเกณฑ์ (Y) ได้แก่ การถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตัวแปรกำกับลำดับที่ 1 (W) ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปรกำกับลำดับที่ 2 (Z) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 (95% Confidence Interval) ปรับค่าคะแนนของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (mean-centering) และเลือกวิธีการกำหนดเงื่อนไขแบบกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ (-1SD, Mean, +1SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (N=142)

	β	se	t
Constant	3.752	.041	91.434
POS	.183*	.091	2.012
PSS	.248**	.073	3.394
SE	.586**	.063	9.336
POS x PSS	-.216	.121	-1.789
POS x SE	.280*	.123	2.270
PSS x SE	-.106	.088	-1.213
POS x PSS x SE	-.169*	.083	-2.043

Model Summary

 $R = .793, R-sq = .629, MSE = .182, F = 32.428$

หมายเหตุ POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Main effects) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากที่สุด ($\beta = .586, p < .01$) รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = .248, p < .01$) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\beta = .183, p < .05$) อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากองค์กรมากขึ้น พนักงานก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้นตามไปด้วย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (2-way interaction) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .280, p < .05$) กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = -.216, p = .076$)

และปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.106, p = .227$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร (3-way interaction) พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.170, p < 0.5$) กล่าวคือ อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมตามระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

ค่าอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ตามเงื่อนไขของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

SE	Effect	F	df1	df2	p
-.7253 (Low)	-.093	.497	1.000	134.000	.482
.0000 (Average)	.216	3.202	1.000	134.000	.076
.7253 (High)	-.339	6.012	1.000	134.000	.016

หมายเหตุ SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม Effect คือ อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ ในตารางที่ 7 พบว่าในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.093, p = 0.482$) แต่ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.339, p < 0.5$)

สำหรับผลการวิเคราะห์อิทธิพล (Slope) ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมตามเงื่อนไขของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8

ค่า Simple Slope ของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ตามเงื่อนไขปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

PSS	SE	Effect	se	t	p
-.698 (Low)	-.725 (Low)	.044	.124	.359	.720
-.698 (Low)	.725 (High)	.622	.169	3.687	.000
.698 (High)	-.725 (Low)	-.085	.198	-.429	.669
.698 (High)	.725 (High)	.149	.133	1.126	.262

หมายเหตุ PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม Effect คือ อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 8 จะพบว่าอิทธิพล (Effect) ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้น มีขนาดและทิศทางที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม โดยพบว่า

ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง ไม่ว่าจะพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงหรือต่ำ ก็จะมีค่าความชันเป็นบวก โดยเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .622, p < .01$) แต่ไม่พบอิทธิพลดังกล่าวในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง และมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง ($\beta = .149, p = .262$)

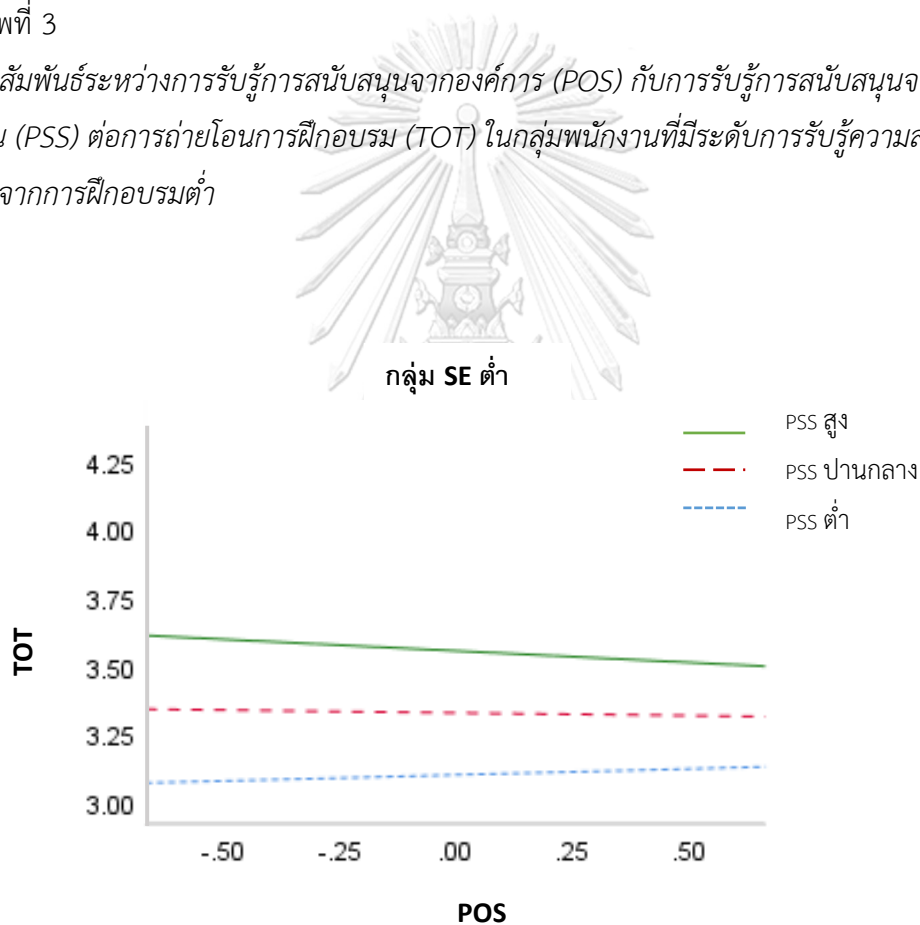
ส่วนในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ เมื่อพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงจะมีค่าความชันเป็นลบ ($\beta = -.085, p = .669$) แต่เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำจะมีค่าความชันเป็นบวก ($\beta = .044, p = .72$) อย่างไรก็ตามความชันหรืออิทธิพลดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่าย โอนการฝึกอบรม

เพื่อให้เข้าใจลักษณะของอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่มี นัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (POS x PSS x SE) รายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 2 และ ภาพที่ 3

ภาพที่ 3

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า งาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของ ตนจากการฝึกอบรมต่ำ

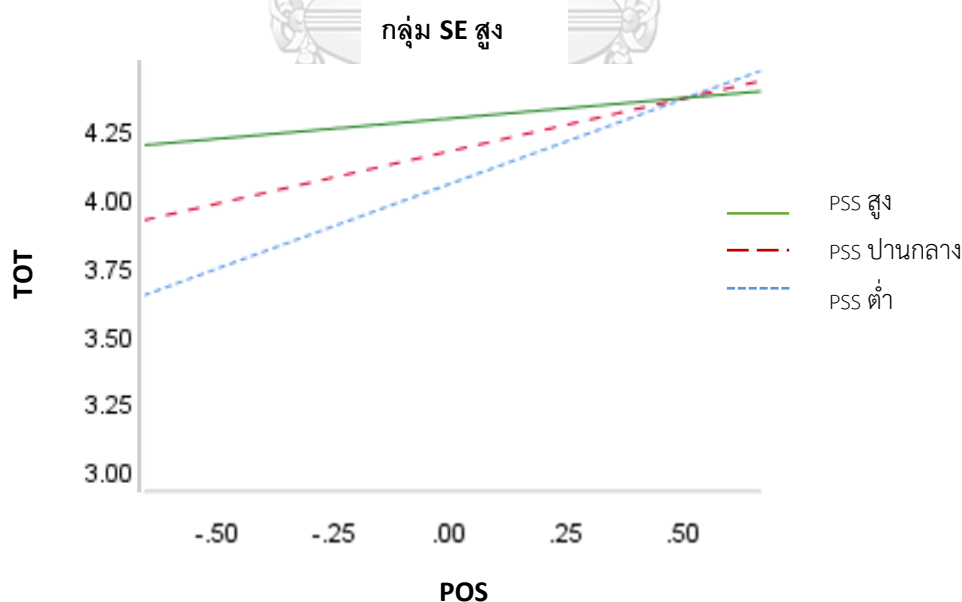


จากภาพที่ 2 จะสังเกตเห็นได้ว่าเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ ปานกลาง และสูง มีลักษณะเกือบขนานกัน เนื่องจากความชัน (ค่า effect หรือค่า Simple slope) มีค่าใกล้เคียงกัน คือ .044 .02 และ -.084 แสดงว่า ในกลุ่มที่พนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมต่ำ เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานแตกต่างกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย

ดังนั้น ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมต่ำ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาพที่ 4

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) กับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (PSS) ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (TOT) ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง



จากภาพที่ 3 จะสังเกตได้ว่าเส้นแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ ปานกลาง และสูง มีค่าเป็นบวกทั้งหมดและมีลักษณะลู่เข้าหากัน ทั้งนี้เพราะความชัน (ค่า effect หรือค่า Simple slope) มีค่าที่แตกต่างกัน คือ .622 .386 และ .149 แสดงว่า ในกลุ่มที่พนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานแตกต่างกัน จะทำให้ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มขึ้น แนวโน้มการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็จะเพิ่มสูงขึ้นมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงและมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง

ดังนั้น ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การตรวจสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ($\beta = .183, p < .05$) อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากขึ้น ก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

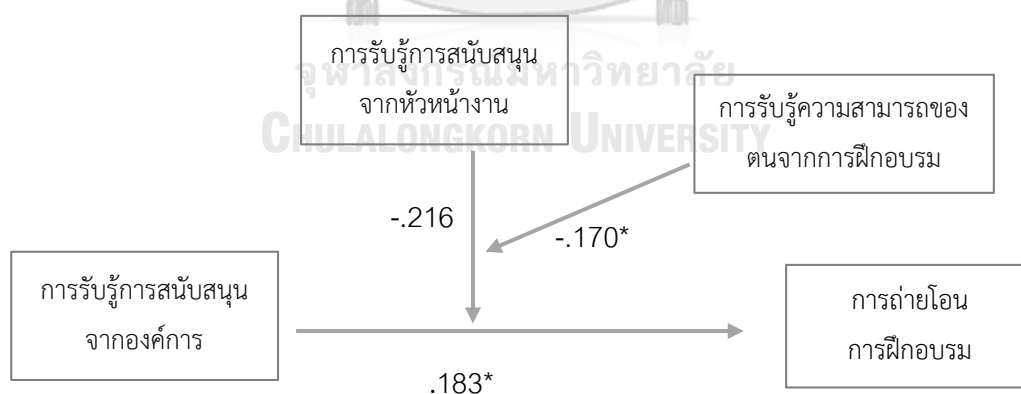
จากตารางที่ 6 พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.216, p = .076$) กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานแตกต่างกันหรือไม่ ก็ไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 6 พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพล ต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.170, p < 0.5$) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมี ระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมแตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่ออิทธิพลของการรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่กำกับความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอน การฝึกอบรม จึงสรุปได้ว่าอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมกำกับอิทธิพล กำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ภาพที่ 5

อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่กำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การ สนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอน การฝึกอบรม



จากภาพที่ 4 สรุปได้ว่า

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มขึ้น ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็จะเพิ่มขึ้น

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมทางลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจะลดลง

การรับรู้ความสามารถของตนกำกับอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมทางลบ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น และมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานลดลง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมจะเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม

นอกจากการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รวมถึงความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม และความพึงพอใจโดยรวมจากการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพื่อให้สามารถเข้าใจการถ่ายโอนการฝึกอบรม รวมถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอาจส่งผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และอายุงาน ณ กรมศุลกากร จำนวนวัน/ระยะเวลาของหลักสูตร ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้และความพึงพอใจหลังการเข้ารับการฝึกอบรม ด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน และอายุงาน ณ กรมศุลกากร จำนวนวัน/ระยะเวลาของหลักสูตร ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรม ระดับความรู้หลังการเข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีเพียงความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน อายุงาน ระยะเวลาของหลักสูตร ระยะเวลาของอบรมมาแล้ว ระดับความรู้ที่ได้รับ ความพึงพอใจต่อหลักสูตร และการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. อายุ	1							
2. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	.248**	1						
3. อายุงาน	.815**	.231**	1					
4. ระยะเวลาของหลักสูตร	-.129	-.171	-.078	1				
5. ระยะเวลาที่ผ่านการอบรมมาแล้ว	-.016	.045	-.017	.053	1			
6. ระดับความรู้	.002	.150	.050	.125	-.090	1		
7. ความพึงพอใจโดยรวม	.076	.021	.110	.085	-.073	.268**	1	
8. การถ่ายโอนการฝึกอบรม	-.094	-.001	-.019	-.069	-.115	.160	.420**	1

หมายเหตุ $p < .05$, ** $p < .01$

4.2 ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(140) = .308, p = .196$) เช่นเดียวกับประสบการณ์การฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกัน ซึ่งไม่พบความแตกต่างระหว่างเคยและไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันในตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t(140) = -.004, p = .796$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมระหว่างระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F(2,141) = 4.942, p < .01$ แต่ไม่พบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมในตัวแปรตำแหน่งงาน $F(9,141) = .733, p = .678$ ระดับตำแหน่งงาน $F(6,141) = 1.477, p = .191$) แต่อย่างไร

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 ที่แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรม พบว่า มีเพียงความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อภาพรวมของหลักสูตรมากขึ้น พนักงานก็อาจมีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้นตามไปด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวมากขึ้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในด้านเนื้อหาของหลักสูตร และด้านวิทยากรเพิ่มเติม รายละเอียดดังปรากฏตารางที่ 10

ตารางที่ 10

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร ความพึงใจด้านเนื้อหา และความพึงใจด้านวิทยากรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร	1			
1.1 ด้านเนื้อหา	.683**	1		
1.2 ด้านวิทยากร	.704**	.527**	1	
2. การถ่ายโอนการฝึกอบรม	.420**	.313**	.428**	1

หมายเหตุ $p < .05, ** p < .01$

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 10 พบว่าความพึงพอใจด้านเนื้อหา และความพึงพอใจด้านวิทยากรมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .313 และ .428 ตามลำดับ กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีระดับความพึงพอใจต่อเนื้อหาของหลักสูตร และวิทยากรที่ทำการถ่ายถอดความรู้อยู่ในระดับสูง พนักงานก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้นตามไปด้วย

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมข้างต้น ผู้วิจัยนำตัวแปรระดับการศึกษาซึ่งพบความแตกต่างในค่าเฉลี่ยตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรที่มีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มาเป็นตัวแปรควบคุมในการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ในการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยเลือกรูปแบบความสัมพันธ์ที่ 3 (Model Number 3) และกำหนดตัวแปรต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตัวแปรทำนาย (X) ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรเกณฑ์ (Y) ได้แก่ การถ่ายโอนการฝึกอบรม

ตัวแปรกำกับลำดับที่ 1 (W) ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ตัวแปรกำกับลำดับที่ 2 (Z) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม

ตัวแปรควบคุม (Covariates) ได้แก่ ระดับการศึกษา และความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร

โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 (95% Confidence Interval) ปรับค่าคะแนนของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (mean-centering) และเลือกวิธีการกำหนดเงื่อนไขแบบกลุ่มสูง ปานกลาง และต่ำ (-1SD, Mean, +1SD) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (N=142)

	β	se	t
Constant	3.215	.314	10.223
POS	.212*	.093	2.282
PSS	.233**	.074	3.163
SE	.549**	.070	7.854
POS x PSS	-.236	.121	-1.953
POS x SE	.286*	.123	2.315
PSS x SE	-.113	.087	-1.287
POS x PSS x SE	-.172*	.084	-2.048
ระดับการศึกษา	.078	.076	1.036
ความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตร	.083	.066	1.254

Model Summary

 $R = .798, R\text{-sq} = .637, MSE = .181, F = 25.736$

หมายเหตุ POS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร PSS คือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน SE คือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม * $p < .05$, ** $p < .01$

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (Main effects) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากที่สุด ($\beta = .549, p < .01$) รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = .233, p < .01$) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมน้อยที่สุด ($\beta = .212, p < .05$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (2-way interaction) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .286, p < .05$) กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = -.236, p = .053$)

และปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.113, p = .20$)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 3 ตัวแปร (3-way interaction) พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.172, p < 0.5$)

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยมีระดับการศึกษา และความพึงพอใจโดยรวมต่อหลักสูตรเป็นตัวแปรควบคุม นั้น พบว่าผลการวิเคราะห์ไม่แตกต่างจากการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับที่ไม่มีตัวแปรควบคุม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทำนาย (β) และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p) พบว่ามีค่าที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ($\beta = -.236, p = .053$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทำนายค่อนข้างสูง และค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใกล้เคียงกับระดับที่สามารถยอมรับสมมติฐาน ($p < .05$) ทั้งนี้ หากเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์ อาจทำให้ค่าสถิติดังกล่าวเปลี่ยนแปลงไป

บทที่ 4

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .183, p < .05$) เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูงตามไปด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zumrah และคณะ (2012) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นหนึ่งในปัจจัยทำนาย (Predictor) การถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย เช่นเดียวกับการศึกษาของ กล้าหาญ ณาน (2554) ที่ได้ทำการศึกษาแบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ทั้งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล โดยผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น มีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน กล่าวคือเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้อำนาจการตัดสินใจ การสนับสนุน จัดหาสวัสดิการต่างๆ ใส่ใจในชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงมีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นประโยชน์แก่พนักงาน ย่อมส่งผลต่อการรับรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออก เพื่อตอบแทนสิ่งต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร

ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม (มะลิวรรณ ชนะภัยรี, 2560; สมศักดิ์ ชลาชล, 2559) เพราะเมื่อพนักงานรับรู้ว่าการให้อำนาจการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานย่อมรู้สึกพึงพอใจ และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งรวมไปถึงการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Zumrah & Boyle, 2015)

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.216, p = .0758$) หรืออีกนัยหนึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไป

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับในงานวิจัยของ Simosi (2012) ที่ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมในกลุ่มพนักงานใหม่ โดยผลการศึกษาพบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือ เมื่อพนักงานที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูง รับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ไม่พบอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของกรมศุลกากร โดยเฉพาะลักษณะการทำงานของนักวิชาการศุลกากร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของการวิจัยนี้ ที่มีการแบ่งผลัดการทำงาน อีกทั้งในช่วงการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กรมศุลกากร มีนโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ซึ่งอาจทำให้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ พนักงานไม่สามารถพบปะ พูดคุย มีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิด และสามารถสื่อสารกับหัวหน้างานได้โดยตรง ซึ่งอาจทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ได้มีบทบาทสำคัญและส่งผลต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือในกลุ่มบุคลากรกรมศุลกากร ไม่ว่าจะมียกระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงหรือต่ำ พฤติกรรมตอบสนองต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การก็ไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยของ Homklin และคณะ (2014) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลกำกับของการสนับสนุนทางสังคมและการสนับสนุนจากองค์การต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ไม่ได้มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้และการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่พบอิทธิพลกำกับของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีลักษณะที่เน้นการทำงานเป็นทีม จึงทำให้

เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เข้ามามีบทบาทต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกลุ่มบุคลากรกรมศุลกากร

อย่างไรก็ตาม แม้ในงานวิจัยนี้จะไม่พบอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน แต่การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็ยังถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เนื่องจากผลการวิจัยพบอิทธิพลทางตรงของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือเมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานก็อาจมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fagan (2017) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงาน ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานจึงยังถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม ที่องค์การควรให้ความสำคัญ

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -.170, p < .05$) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงไปเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่าอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมนั้นเปลี่ยนแปลงไปเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน ดังนี้

ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูงและมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์การเพิ่มสูงขึ้นก็จะมีแนวโน้มเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูง

ส่วนในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมต่ำ ไม่ว่าจะพนักงานจะมีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงหรือต่ำ เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเพิ่มสูงขึ้น แนวโน้มการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไปก็ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูงหรือต่ำ กลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานสูงจะมีแนวโน้มการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่ำ นอกจากนี้กลุ่มที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การสูงขึ้น ระดับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงานก็มีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน ถึงแม้จะมีการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกัน

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่ออิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้งานของพนักงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมสูง จะมีความมั่นใจและความพร้อมในการนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงาน และถึงแม้จะพบเจอกับปัญหาอุปสรรคก็สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการตอบสนองต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและจากหัวหน้างาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Simosi (2012) ที่พบอิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยเมื่อพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนสูง ก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมเพิ่มสูงขึ้น

อีกทั้งเมื่อพนักงานทำงานจากที่บ้าน การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมต่างๆ อาจน้อยลง เช่น จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน เพราะไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้โดยตรง ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล กลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นต่อการนำความรู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน เพราะพนักงานต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่ส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม
- สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับ การถ่ายโอนการฝึกอบรม
- สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม กำกับอิทธิพลกำกับของ การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

ข้าราชการกรมศุลกากร ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และผ่านการทดลองงานแล้ว โดยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งจากทางองค์การ จำนวนผู้เข้าร่วมงานวิจัยรวมทั้งสิ้น 142 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power Version 3.1 และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenient Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาของหลักสูตรที่เข้ารับการฝึกอบรม ระยะเวลาที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ระดับความรู้และความพึงพอใจในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

ส่วนที่ 2 มาตรการถ่ายโอนการฝึกอบรม (Transfer of Training) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ ณัฐวรรณ เมธีรุจกานนท์ (2558) ที่ปรับปรุงมาจากแบบวัด Output of Transfer Behavior ของ Xiao (1996) โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .934

ส่วนที่ 3 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ วิชญญา วัฒนโณ (2546) ที่พัฒนามาจาก แบบวัด Survey of Perceived Organizational Support ของ Eisenberger (1986) โดยมีข้อคำถามจำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงทางบวก 20 ข้อ และข้อกระทงทางลบ 5 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .917

ส่วนที่ 4 มาตรการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Perceived Supervisor Support) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) โดยมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .907

ส่วนที่ 5 มาตรการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม (Training Self-Efficacy) เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ซึ่งประยุกต์ใช้จากมาตรวัดของ Arefin และ Islam (2019) โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในงานวิจัยนี้ เท่ากับ .908

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม (Institutional Review Board: IRB)
2. จัดทำหนังสือถึงสถาบันวิทยาการศุลกากร เพื่อขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรม และข้อมูลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการผู้ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรตามแผนงานดังกล่าว
3. จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน (Intranet) รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ ช่องทางต่างๆ ของหน่วยงาน โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL Link หรือ QR Code ซึ่งจะได้อ่านเอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บข้อมูล และวัตถุประสงค์ในการวิจัย ก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม
4. กลุ่มตัวอย่างจะทำการตอบแบบสอบถาม จำนวน 1 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนรวม 53 ข้อคำถาม ใช้เวลาทำ ประมาณ 10 นาที ทั้งนี้ จะไม่มีการระบุชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัยในแบบสอบถาม และข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผย ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และเปิดเผยผลการวิจัยในภาพรวมของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเท่านั้น
5. นำผลการตอบแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบที่สมบูรณ์ ตรงตามเงื่อนไขคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลกำกับ (Moderated Moderation Effect) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูง ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรมสูงตามไปด้วย ดังนั้นการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1
2. ผลการทดสอบอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่มีอิทธิพลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่แตกต่างกันไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ดังนั้นการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2
3. จากผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมส่งผลต่ออิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือในกลุ่มพนักงานที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมที่แตกต่างกัน อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมก็จะแตกต่างกันตามไปด้วย ดังนั้น การวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการกรมศุลกากรเท่านั้น ดังนั้นจึงควรเพิ่มขอบเขตและความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาจศึกษาในกลุ่มรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำ สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น
2. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยไม่ได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตร ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการอบรมจากหลักสูตรที่มีความแตกต่างกัน ขอบเขตเนื้อหาค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งอาจส่งผลต่อการประเมินความสามารถของพนักงานหรือกลุ่มตัวอย่างเองในการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ เช่น แรงจูงใจในการถ่ายโอนการฝึกอบรม ความพึงพอใจจากการเข้ารับการฝึกอบรม ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันและรูปแบบการฝึกอบรม เป็นต้น
4. เนื่องจากการประเมินการถ่ายโอนการฝึกอบรม ใช้รูปแบบการประเมินตนเอง (Self-rating) ของผู้เข้าร่วมการวิจัย ซึ่งเป็นการรับรู้เฉพาะบุคคล ดังนั้นจึงควรศึกษาการถ่ายโอนการฝึกอบรมที่เป็นการประเมินจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบการรับรู้ของตนเองของผู้อบรมกับตามการรับรู้ของผู้อื่น
5. ในงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษากการถ่ายโอนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีลักษณะ การบรรยายในชั้นเรียนเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น จึงควรศึกษาหลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ หรือการฝึกอบรมในรูปแบบใหม่ๆ เนื่องจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร รวมถึงรูปแบบวิธีการทำงานที่มีการความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น การศึกษาประสิทธิภาพการฝึกอบรมในหลักสูตรออนไลน์ หรือในการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ๆ จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในอนาคตเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ด้านความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ด้านการเติบโตก้าวหน้า โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงเจตคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น

นอกจากบทบาทขององค์กรแล้ว การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้ความสามารถของตนเองก็เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของพนักงาน โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนเองจากการฝึกอบรมของพนักงาน เพราะแม้ว่าองค์กรและหัวหน้างานจะให้การสนับสนุนพนักงานอย่างเต็มที่ ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน แต่พนักงานขาดความมั่นใจและความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการทำงานได้ การถ่ายโอนการฝึกอบรมก็อาจไม่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญต่อการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กล้าหาญ ณ น่าน. (2552). แบบจำลองเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 1(1), 93-109.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ เมธจุฑานนท์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 42(2), 1-11.
- ธวัช ธนสมบูรณ์. (2556). การถ่ายโอนการฝึกอบรมจากชั้นเรียนสู่สถานประกอบการ กรณีศึกษา มูลนิธิสถาบันการทูตและการทูตและศูนย์พัฒนาศักยภาพมนุษย์. [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]
- ธิดา เชื้อนแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. [งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]
- นงลักษณ์ ปิงประวดี. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้อินเทอร์เน็ต. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย]
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). การกำหนดขนาดตัวอย่างในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจในการลาออก. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]
- พิเชษฐ เขยเอี่ยม. (2550). การถ่ายโอนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย. [สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]
- มะลิวรรณ ชนะภัยวี. (2560). รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 6(2), 71-87.
- วิธัญญา วัฒนโณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และหัวหน้างานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความกตัญญูตเวทีเป็นตัวแปรกำกับ. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย]

สมศักดิ์ ชลาชล. (2559). ความสำคัญของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม.

วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 3(1), 13-25.

อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้าน

อาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง

โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]

ภาษาอังกฤษ

Arefin, M. S., & Islam, N. (2019). A study on the motivation to transfer training in the

banking industry of Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources*

Management, 6(1), 45-72.

Axtell, C. M., Maitlis, S., & Yearta, S. K. (1997). Predicting immediate and longer-term

transfer of training. *Personnel Review*.

Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future

research. *Personnel psychology*, 41(1), 63-105.

Bandura, A., & Watts, R. E. (1996). Self-efficacy in changing societies. In: Springer.

Bates, R. A. (1997). The Impact of Training Content Validity, Organizational Commitment,

Learning, Performance Utility, and Transfer Climate on Transfer of Training in an

Industrial Setting. *พาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

Broad, M. L., & Newstrom, J. W. (1992). *Transfer of Training: Action-Packed Strategies To*

Ensure High Payoff from Training Investments. Corporate and Professional

Publishing Group, Addison-Wesley Publishing Co.,: ERIC.

Burke, L. A., & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: An integrative literature review.

Human resource development review, 6(3), 263-296.

Burns, K. L. (2016). *Perceived organizational support and perceived supervisor support*

as antecedents of work engagement. [Master's Thesis, San Jose State University]

Chiaburu, D. S., Van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social support in the workplace

and training transfer: A longitudinal analysis. *International Journal of Selection*

Assessment, 18(2), 187-200.

- Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business Management*, 7(6), 8-19.
- Cunningham, J. B., & McCrum-Gardner, E. (2007). Power, effect and sample size using GPower: practical issues for researchers and members of research ethics committees. *Evidence-Based Midwifery*, 5(4), 132-137.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Fagan, S. (2017). Trainees' Perceptions on Supervisor Factors That Influence Transfer of Training.
- Ghosh, P., Chauhan, R., & Rai, A. (2015). Supervisor support in transfer of training: Looking back at past research. *Industrial Commercial Training*.
- Hakeem, I. A., & Nisa, N. U. (2016). Perceived organizational support: A review on its antecedents and out comes. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management Technology*, 5(6), 30-38.
- Handy, L. A. W. (2008). *The importance of the work environment variables on the transfer of training*: North Carolina State University.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: Methodology in the Social Sciences. *Kindle Edition*, 193.
- Homklin, T., Takahashi, Y., & Techakanont, K. (2014). The influence of social and organizational support on transfer of training: evidence from Thailand. *International Journal of Training Development*, 18(2), 116-131.
- Ibrahim, S. N. H., Suan, C. L., & Karatepe, O. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training. *Management Research Review*, 41(3), 296-313.
- Kirkpatrick, D. (1994). *Kirkpatrick, DL (1994). Evaluating Training Programs*: San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*: Guilford publications.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational Psychological Measurement, 48*(4), 1075-1079.
- Lancaster, S., Di Milia, L., & Cameron, R. J. J. o. W. L. (2013). Supervisor behaviours that facilitate training transfer.
- Licht, M. H. (1995). Multiple regression and correlation. *Reading and understanding multivariate statistics*, (p.19-64)
- Lim, D. H., & Johnson, S. D. (2002). Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. *International journal of training development, 6*(1), 36-48.
- Machin, M. A., & Fogarty, G. J. (1997). The effects of self-efficacy, motivation to transfer, and situational constraints on transfer intentions and transfer of training. *Performance Improvement Quarterly, 10*(2), 98-115.
- Madagamage, G., Warnakulasooriya, B., & Wickramasuriya, H. (2014). Factors influencing motivation to transfer training: An empirical study of a government sector training program in Sri Lanka. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management, 26*(1), 12-25.
- Manju, S., & Suresh, B. (2011). Work environment factors and implications for transfer of training. *SDMIMD Journal of Management, 2*(1), 32-41.
- Nazli, N. N. N. N., & Khairudin, S. M. H. S. (2018). The factors that influence transfer of training and its effect on organizational citizenship behaviour. *Journal of Workplace Learning*.
- Newstrom, J. W. (1986). Leveraging management development through the management of transfer. *Journal of Management Development*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied psychology, 87*(4), 698-714. doi:10.1037/0021-9010.87.4.698

- Seyler, D. L., Holton III, E. F., Bates, R. A., Burnett, M. F., & Carvalho, M. A. (1998). Factors affecting motivation to transfer training. *International Journal of Training Development*, 2(1), 16-16.
- Simosi, M. (2012). The moderating role of self-efficacy in the organizational culture–training transfer relationship. *International Journal of Training Development*, 16(2), 92-106.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (Vol. 5): Pearson Boston, MA.
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International journal for research in vocational education training*, 3(2), 127-165.
- Xiao, J. (1996). The relationship between organizational factors and the transfer of training in the electronics industry in Shenzhen, China. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 55-73.
- Zhao, X., & Namasivayam, K. (2009). Posttraining self-efficacy, job involvement, and training effectiveness in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality Tourism*, 8(2), 137-152.
- Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel review*, 44(2), 236-254.
- Zumrah, A. R., Boyle, S., & Fein, E. (2012). *The moderating effect of perceived organizational support on the relationship between learning and transfer of training*. [Doctoral dissertation, World Business Institute Australia]

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนิสิตปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
แขนงจิตวิทยาทรัพยากรมนุษย์และการทำงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุน
จากหัวหน้างาน และการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรมของข้าราชการกรมศุลกากร **ทั้งนี้**
ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้เป็นความลับและไม่มีการตัดสินว่าถูกหรือผิด โดย
ผู้วิจัยไม่มีการนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นภาพรวม และใช้เพื่อการ
ศึกษาวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มีจำนวนรวม 53 ข้อ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 2 การถ่ายโอนการฝึกอบรม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม จำนวน 3 ข้อ

ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพื่อผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้อ่านไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม
ชุดนี้จะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

****แบบสอบถามชุดนี้เป็นไปเพื่อการศึกษาวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เท่านั้น มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรแต่อย่างใด****

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ก.) ท่านยินยอมให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามชุดนี้ด้วยความเต็มใจ ใช่หรือไม่?

- ใช่ ข้าพเจ้ายินยอม ไม่ ข้าพเจ้าไม่ยินยอม

ข.) ก่อนทำการตอบแบบสอบถามชุดนี้ ท่านได้อ่านรายละเอียดและทำความเข้าใจเกี่ยวกับ
แบบสอบถามชุดนี้แล้ว ใช่หรือไม่?

- ใช่ ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดและทำความเข้าใจเรียบร้อยแล้ว
 ไม่ใช่ ข้าพเจ้ายังไม่ได้อ่านและทำความเข้าใจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- 1) เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
- 2) อายุ.....ปี
- 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ปวส./อนุปริญญา	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
- 4) ตำแหน่ง.....
- 5) ระดับตำแหน่งงาน

<input type="checkbox"/> ปฏิบัติการ	<input type="checkbox"/> ชำนาญการ
<input type="checkbox"/> ชำนาญการ (หัวหน้าฝ่าย)	<input type="checkbox"/> ชำนาญการพิเศษ
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี
- 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ กรมศุลกากร.....ปี
- 8) ท่านเข้ารับการฝึกอบรมครั้งสุดท้าย (ล่าสุด) ในหลักสูตรใด.....
- 9) หลักสูตรที่ท่านเข้ารับการอบรมครั้งล่าสุดนั้น มีระยะเวลาที่วัน.....
- 10) ท่านเข้ารับการฝึกอบรมครั้งล่าสุด ผ่านมาแล้วกี่เดือน.....
- 11) นอกจากหลักสูตรที่ท่านระบุข้างต้น ท่านเคยเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นที่คล้ายคลึงกันมาก่อนหรือไม่?

<input type="checkbox"/> เคย	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
------------------------------	---------------------------------
- 12) ท่านมีความรู้และทักษะ หลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวอยู่ในระดับใด?

<input type="radio"/> 1.น้อยที่สุด	<input type="radio"/> 2. น้อย	<input type="radio"/> 3. ปานกลาง	<input type="radio"/> 4. มาก	<input type="radio"/> 5. มากที่สุด
------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	------------------------------	------------------------------------

13) ท่านมีความพึงพอใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว อยู่ในระดับใด?

ด้าน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
13 1.ด้านเนื้อหา เช่น ความน่าสนใจ ความเกี่ยวเนื่องต่องานที่ทำ ฯ					
13 2.ด้านวิทยากร เช่น ความรู้ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการถ่ายทอด ฯ					
13 3.ภาพรวมของหลักสูตร					

ส่วนที่ 2 การถ่ายโอนการฝึกอบรม จำนวน 6 ข้อ

การถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง การนำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude) ที่ได้เรียนรู้หรือได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

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

ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. การใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ช่วยในการพัฒนางานของข้าพเจ้า					
2. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้าได้สำเร็จ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าก่อนที่จะได้รับการอบรม					
3. ผลงานของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าก่อนเข้ารับการอบรม					
4. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้าให้สำเร็จได้ดีขึ้นโดยการใช้ ความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
5. คุณภาพงานของข้าพเจ้าพัฒนาขึ้นภายหลังจากได้ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
6. ข้าพเจ้าทำผิดพลาดเพียงเล็กน้อยเมื่อใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่					

ส่วนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 25 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อความพยายามทุ่มเทของพนักงาน และให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาที่เป็นประโยชน์ รวมถึงให้ความช่วยเหลือและดูแลเอาใจใส่ในความ เป็นอยู่ และสภาพการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย ตัวเลขแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. กรมศุลกากรจัดการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ ต่อท่านอย่างต่อเนื่อง					
2. กรมศุลกากรมีระบบการพัฒนาตนเองที่เป็น ประโยชน์ต่อโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ของท่าน					
3. กรมศุลกากรพร้อมที่ให้ความช่วยเหลือเมื่อ ท่านมีปัญหา					
4. กรมศุลกากรพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ จะส่งผลเสียต่อท่าน					
5. กรมศุลกากรส่งเสริมให้ท่านก้าวสู่ตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงขึ้น					
6. กรมศุลกากรเข้าใจถึงการขาดงานที่เกิดจาก ความจำเป็นหรือความเจ็บป่วยของท่าน					

7. กรมศุลกากรมองข้ามความสำคัญในการจัด สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ สอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
8. กรมศุลกากรมีระบบการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์ต่อท่าน					
9. กรมศุลกากรจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท่าน					
10. การฝึกอบรมขององค์กรมีประโยชน์ต่อการ ทำงานของท่านน้อยมาก					
11. กรมศุลกากรให้อภัยและไม่ลงโทษ หาก ความผิดพลาดของท่านไม่ได้เกิดจากความ ตั้งใจ					
12. กรมศุลกากรให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยในการทำงานของท่าน					
13. กรมศุลกากรมีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อ ความต้องการของท่าน					
14. กรมศุลกากรมีระบบการให้สวัสดิการที่ ยืดหยุ่นต่อความต้องการของท่าน					
15. กรมศุลกากรรับฟังความคิดเห็นของท่าน เสมอ					
16. กรมศุลกากรพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ปัญหา ในการทำงานของท่าน					
17. กรมศุลกากรดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับสภาพการ ทำงานของท่าน					
18. ท่านอยากให้กรมศุลกากรช่วยเหลือเรื่องการ ทำงานมากขึ้น					
19. กรมศุลกากรเอาใจใส่ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ของท่านอย่างแท้จริง					
20. กรมศุลกากรให้ความสนใจในข้อเรียกร้อง ของท่านเพียงเล็กน้อย					

21. กรมศุลกากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานของท่าน					
22. กรมศุลกากรสนับสนุนให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ					
23. ท่านได้รับผลตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานที่ดี					
24. กรมศุลกากรให้ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องที่จะส่งผลกระทบต่อท่าน					
25. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นอย่างดี					

ส่วนที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 6 ข้อ

การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าหัวหน้างานได้มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของพนักงาน ส่งเสริมให้เกิดการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|-----------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอกัน |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. หัวหน้างานของข้าพเจ้า สนับสนุนให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมในหลักสูตรฝึกอบรม					
2. หัวหน้างานของข้าพเจ้า จัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการใช้ศักยภาพใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม					
3. หัวหน้างานของข้าพเจ้า จัดสรรเวลาที่เป็นต่อการฝึกฝนทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม					
4. หัวหน้างานของข้าพเจ้า ให้ความช่วยเหลือเมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาในการนำศักยภาพใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน					
5. หัวหน้างานของข้าพเจ้า ให้การยอมรับและยกย่องผู้ที่นำศักยภาพใหม่ๆ มาใช้กับงานของตน					
6. หัวหน้างานของข้าพเจ้า แจ้งให้ข้าพเจ้าทราบว่าข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ โดยการใช้ศักยภาพใหม่ๆ ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ได้ดีเพียงใด					

ส่วนที่ 5 การรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม จำนวน 3 ข้อ

การรับรู้ความสามารถของตนด้านการฝึกอบรม คือ การประเมินตนเองของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยการนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงบนตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยตัวเลขแต่ละช่อง มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยพอๆกัน |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ข้าพเจ้านับใจว่า ข้าพเจ้าสามารถใช้ความรู้ และทักษะที่รับจากการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ข้าพเจ้านับใจว่า ข้าพเจ้าสามารถพัฒนา ความชำนาญในความรู้และทักษะที่ได้รับ จากการฝึกอบรม					
3. ข้าพเจ้านับใจว่า ข้าพเจ้าสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่างๆ ที่ต้องเผชิญในระหว่าง การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้รับ จากการฝึกอบรม					

เสร็จสิ้นการทำแบบสอบถามค่ะ

ขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาอันมีค่าในการทำแบบสอบถามนี้ค่ะ

ทั้งนี้ หากท่านต้องการทราบผลการตอบแบบสอบถามและการแปลผลของท่าน

โปรดระบุอีเมลล์.....

โดยอีเมลล์ข้างต้นจะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผย และใช้สำหรับส่งข้อมูลดังกล่าวให้แก่ท่านเท่านั้น

ภาคผนวก ข

ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-3202, 83049

ที่ จว ๑๗๗/2563 (อ)

วันที่ ๒๔ มิถุนายน 2563

เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะจิตวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารแจ้งผ่านการรับรองผลการพิจารณา

ตามที่นิสิต/บุคลากรในสังกัดของท่านได้เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นั้น ในการนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลักได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ ดังนี้

โครงการวิจัยที่ 060.1/63 เรื่อง อิทธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการถ่ายโอน การฝึกอบรม (MODERATING EFFECTS OF TRAINING SELF-EFFICACY AND PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND TRANSFER OF TRAINING) ของ นางสาวจันทร์แรม ชัยลัง นิสิตระดับมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

หทัย ใจสมุทร

(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

AF 02-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์: 0-2218-3202, 0-2218-3049 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 141/2563

ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 060.1/63 : อธิธิพลกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนจากการฝึกอบรม การรับรู้
การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่มีต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุน
จากองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวจันทร์แรม ชัยสัง

หน่วยงาน : คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ Belmont Report 1979, Declaration of Helsinki 2013, Council for
International Organizations of Medical Sciences (CIOM) 2016, มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในคน (มจคจ.) 2560, นโยบายแห่งชาติและแนวทางปฏิบัติการวิจัยในมนุษย์ 2558 อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัย
เรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม วริศรา นันทะกุล
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทัดประดิษฐ์)
ประธาน

ลงนาม นันทิ์ โสภณภักดิ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิ์ ชัยชนวงศาโรจน์)
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 18 มิถุนายน 2563

วันหมดอายุ : 17 มิถุนายน 2564

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม
- 5) ข้อความประชาสัมพันธ์



เลขที่โครงการวิจัย: 060.1/63
วันที่รับรอง: 18 มิ.ย. 2563
วันหมดอายุ: 17 มิ.ย. 2564

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการสมัครจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. หากยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนดต้องแจ้งคณะกรรมการฯ ภายใน 2 สัปดาห์พร้อมค่าใช้จ่าย
8. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 01-15) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น
9. โครงการวิจัยที่มีหลายระยะ จะรับรองโครงการเป็นระยะ เมื่อดำเนินการวิจัยในระยะแรกเสร็จสิ้นแล้ว ให้ดำเนินการส่งรายงานความก้าวหน้า พร้อมโครงการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องในระบุดังต่อไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จันทร์แรม ชัยลิ่ง
วัน เดือน ปี เกิด	10 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดบึงกาฬ ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเซกา อ.เซกา จ.บึงกาฬ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะรัฐศาสตร์ สาขาการระหว่าง ประเทศ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	20 หมู่ 8 บ้านสังคมพัฒนา ตำบลปงไฮ อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ 38150



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY