

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้าน
ภูมิหลังบุคคล ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านการออกแบบ
การฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล ด้านแรงจูงใจ
ในการถ่ายโอนของบุคคลกับตัวแปรการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคล และ (2) เพื่อ
ศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านคุณลักษณะ เฉพาะบุคคล ด้าน
ทัศนคติของบุคคล ด้านการออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ด้านสภาพ-
แวดล้อมของบุคคล ด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนของบุคคลที่มีต่อปัจจัยด้านการถ่ายโอน
การฝึกอบรมของบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคคลที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบัน
เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย และสมาคมส่งเสริม
เทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น จัดขึ้น ในระหว่างวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2552 จำนวนทั้งสิ้น 480 คน
โดยใช้แบบสอบถามการวิจัยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการหาความ
เที่ยงตรง มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ตั้งแต่

0.6 ขึ้นไป และผ่านการหาความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) ระหว่าง .86-.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis--CFA) การวิเคราะห์เส้นทาง อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอนของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยด้านการออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัด พบว่า ตัวแปรด้านความสอดคล้องในเนื้อหาสาระมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรด้านวิธีการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากเทคโนโลยี และ โอกาสในการใช้ความรู้ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคล อันประกอบด้วย ตัวแปรด้านการเห็นประโยชน์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเกี่ยวพันในงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคคล ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายการถ่ายโอนการฝึกอบรมได้ร้อยละ 74 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติของบุคคล และปัจจัยการออกแบบการฝึกอบรมของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม สรุปผลการวิจัย พบว่า สมการโครงสร้างตามสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 102.50 องศาอิสระ (df) มีค่าเท่ากับ 84 P-value เท่ากับ .083 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .974 ค่า AGFI เท่ากับ .958 และ PGFI เท่ากับ .601 ส่วนค่า RMR เท่ากับ .011 และค่า RMSEA เท่ากับ .021

The instrument of research was a five-rating scale questionnaire. Upon testing the questionnaire for validity, the researcher found that it satisfied the criterion stipulated in the Index of Item Objective Congruence (IOC), inasmuch as the level was greater than 0.6. In regard to the questionnaire's reliability, the researcher determined that Cronbach's α (alpha) coefficient was found to fall between 0.86 and 0.93.

Techniques of descriptive statistics used in the analysis of the data collected were percentage, mean and standard deviation. Moreover, in further analysis and testing of the data collected, the researcher also applied the techniques of correlation coefficient, and confirmatory factor analysis (CFA). Finally, path analysis was used in determining the direct and indirect influences of factors influencing the transfer of training by means of an application of a computer program.

Findings are as follows:

(1) The factors in the aspects of personal characteristics, personal attitude, and the motivation for making personal transfer of training were found to be correlated with the transfer of personal training at the statistically significant level of .01. In regard to the factor of the aspect of training design provided by training agencies, it was found that the variable of congruence in content was correlated with the transfer of personal training at the statistically significant level of .05. However, the variable of training methods was found not to be correlated with the transfer of training at a statistically significant level.

(2) The factor exerting direct influence on the transfer of training at the statistically significant level of .001 was the factor of personal environment. This factor consisted of the variables of organizational support, supervisory support, personal support, technological support, and having an opportunity to use the knowledge obtained in the course of training.

The factors indirectly influencing the transfer of training at the statistically significant level of .001 were the personal characteristic variables. These variables were utility, self-efficacy, and job involvement, as well as the factor of personal environment. It was determined that these factors were predictive of transfer of training at 74 percent.

It was also found that those factors not influencing the transfer of training at the statistically significant level of .05 were the factors of personal attitude and design of training programs by training agencies.

In conclusion, it was found that the structural equation framed in accordance with the hypothesis posited for this investigation was congruent with empirical data. The chi-square value was equal to 102.50. The degree of freedom (d.f.) measurement was equal to 84. The probability value (P-value) was equal to .083. The goodness of fit index (GFI) was equal to 0.974. The adjusted goodness of fit index (AGFI) was equal to 0.958. The parsimony goodness of fit index (PGFI) was equal to 0.601. The root mean square residual (RMR) was equal to .011. Finally, the root mean square error of approximation (RMSEA) was equal to .021.