

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ตัวแบบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย
ผู้เขียน	นางสาวกัญพรวัลย์ ธรรมไชย
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.สกล บุญสิน

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย และ 3) พัฒนาและทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเส้นทางเดินรถสายเหนือ ซึ่งผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตร “สัมมนาเชิงปฏิบัติการ SMART Station” ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2558 จำนวนทั้งหมด 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ 1) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสองประชากรที่เป็นอิสระจากกัน 2) ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบปกติและมีค่าความแปรปรวนเท่ากัน แต่หากกรณีที่ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบไม่ปกติ จะทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์แบบไม่ใช้พารามิเตอร์ โดยวิธีของครุสคัล – วัลลิสแทน 3) การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย และ 4) การวิเคราะห์เส้นทางบนพื้นฐานของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ไม่เต็มรูปหรือแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับแบบจำลองความสัมพันธ์เต็มรูปหรือข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน อายุ

งานในตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และปีงบประมาณที่เข้ารับการอบรม แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรมของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย ได้แก่ คุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ทักษะที่ต้องงาน และอาชีพ ทักษะต่อการฝึกอบรม คุณลักษณะขององค์กร การออกแบบการฝึกอบรม และแรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการฝึกอบรมได้ร้อยละ 19.7, 40.7, 39.2, 54.6, 56.1 และ 48.1 ตามลำดับ 3) การทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองโดยรวมของแบบจำลองความสัมพันธ์เต็มรูปหรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่ากับ .8728 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองโดยรวมของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานเท่ากับ .8707 และมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ไม่เต็มรูปหรือแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับแบบจำลองความสัมพันธ์เต็มรูปหรือข้อมูลเชิงประจักษ์เท่ากับ .9837 โดยค่า W มีค่าเท่ากับ 3.253 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับค่า $X^2_{2, .05}$ เท่ากับ 5.991 แสดงว่า ตัวแบบเชิงสาเหตุของประสิทธิผลในการฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรมมากที่สุด คือ แรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเท่ากับ .373 รองลงมา คือ การออกแบบการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ .360 และที่น้อยที่สุดคือ คุณลักษณะขององค์กร มีค่าเท่ากับ .268 ขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรม โดยส่งอิทธิพลผ่านทางแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ทักษะที่ต้องงานและอาชีพ มีค่าเท่ากับ .444 รองลงมา คือ คุณลักษณะขององค์กร มีค่าเท่ากับ .197 และที่น้อยที่สุด คือ ทักษะต่อการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ .186 สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลในการฝึกอบรมมากที่สุด คือ คุณลักษณะขององค์กร มีค่าเท่ากับ .465 รองลงมาคือ ทักษะที่ต้องงานและอาชีพ มีค่าเท่ากับ .444 แรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม มีค่าเท่ากับ .373 การออกแบบการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ .360 และที่น้อยที่สุด คือ ทักษะต่อการฝึกอบรม มีค่าเท่ากับ .186

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ คือ 1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณลักษณะขององค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น 2) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการฝึกอบรมให้สูงขึ้น และ 3) พนักงานควรรักษาแรงจูงใจของตนเองในเรื่องของการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพราะจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการฝึกอบรมมากยิ่งขึ้น

Thesis Title	The Causal Model of Training Effectiveness of Traffic Officer in the State Railway of Thailand
Author	Miss Kunyapornwun Thammachai
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Dr.Sakon Bunsin

ABSTRACT

The study objectives were to 1) compare the personal characteristics and training effectiveness of traffic officers employed by the State Railway of Thailand, 2) study the influential factors regarding the training effectiveness of traffic officers, and 3) develop and test a causal model of training effectiveness using a quantitative research methodology. The research population was selected as traffic officers in the State Railway of Thailand who operated in the Northern route and participated in SMART Station Seminar workshop training program during fiscal year from 2012 to 2015 consist of 320 trainees. A questionnaire survey was employed as the research instrument, with data calculation by the Statistical Package for the Social Sciences. Statistics utilized to test the hypothesis and causal model of training effectiveness of traffic officers with empirical data included 1) frequency, percentage, mean, standard deviation, maximum, and minimum, 2) t-test for independent samples, 3) one-way ANOVA for normal distribution and equal variance testing of sample group data, and non-parametric analysis by the Kruskal-Wallis H test for sample group data with non-normal distribution, 4) simple regression analysis, and 5) path analysis based on multiple regression analysis.

Results indicated that 1) traffic officers employed by the State Railway of Thailand with different personal characteristics including gender, age, marital status, educational background, current work position, work experience, income, and fiscal training year had no different training effectiveness 2) influential factors regarding training effectiveness of the traffic officers included trainee characteristics, career and job attitude, attitude toward training, organizational characteristics, training design, and trainee motivation. These variables affected training

effectiveness at 19.7, 40.7, 39.2, 54.6, 56.1 and 48.1 percent respectively. 3) Testing the causal model of training effectiveness of the traffic officers showed that the generalized squared multiple correlation of the full model or empirical data = .8728, the generalized squared Multiple correlation of the hypothesized model = .8707, measure of goodness of fit of the hypothesized model and the full model or empirical data = .9837, $W = 3.253$ compared with $X^2_{2, .05} = 5.991$ indicating that the model fitted with the empirical data. Influential factors having a direct effect on training effectiveness included trainee motivation ($\beta = .373$), training design ($\beta = .360$), and organizational characteristic ($\beta = .268$). Influential factors having an indirect effect on training effectiveness though trainee motivation were career and job attitude ($\beta = .444$), organizational characteristic ($\beta = .197$), and attitude toward training ($\beta = .186$). Total effects of influential factors on training effectiveness were organizational characteristic ($\beta = .465$), career and job attitude ($\beta = .444$), trainee motivation ($\beta = .373$), training design ($\beta = .360$), and attitude toward training ($\beta = .186$).

Recommendations made included 1) Organizations should emphasize organizational characteristics to improve training effectiveness. 2) Organizations should emphasize training design regarding content and appropriateness to increase effectiveness. 3) Employees should maintain motivation during training to improve effectiveness.