

อิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อความผูกพันในงาน
ผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง
Influence of Perceived Benefit of Training on Work Engagement through
Organization-Based Self-Esteem and Self-Efficacy

เพ็ญศิริ ศรีสมpong¹ และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์²

Pensiri Srisompong¹ and Pittawat Ueasangkomsat²

¹ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

² รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹ Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

² Associate Professor, Department of Management, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

E-mail: pensiri.sris@ku.ac.th, pittawat.u@ku.th

Received: Apr 28, 2023; Revised: May 19, 2023; Accepted: May 25, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อความผูกพันในงาน ผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้คือพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 360 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านตัวบุคคลและด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานโดยตรง รวมถึงสามารถได้รับการสนับสนุนผ่านการสร้างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเองที่จะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานจำเป็นต้องมีการสร้างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรให้กับพนักงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดความผูกพันในงาน หากองค์กรต้องการเพิ่มระดับความผูกพันในงานของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริมการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมทั้งด้านตัวบุคคลและด้านอาชีพ รวมถึงส่งเสริมความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ส่งผลต่อการเพิ่มความผูกพันในงาน ในขณะที่การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้มีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรเพื่อให้เกิดความผูกพันในงาน

คำสำคัญ: การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรม ความผูกพันในงาน ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ความสามารถของตนเอง

Abstract

The purpose of this research is to investigate the influence of perceived benefits of training and work engagement, through the organizational-based self-esteem and self-efficacy, at a state enterprise in Bangkok. The sample is 360 employees in a state enterprise using convenience sampling and data collection with questionnaires. The statistics used in the analysis were mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of this study revealed that perceived benefits of training, both in personal and career aspects, had a significant influence on work engagement. Furthermore, these results were supported by organizational-based self-esteem and self-efficacy at a statistical significance level of 0.05. Meanwhile, job-related benefits, which are one dimension under perceived benefits of training, required organizational-

based self-esteem to have an impact on work engagement. Thus, the organization can increase the level of work engagement by encouraging perceived benefits of training in personal and career aspects, while also encouraging organizational-based self-esteem and self-efficacy. Additionally, job-related benefits from perceived benefits of training require the support of organizational-based self-esteem in order to enhance work engagement in the organization.

Keywords: Perceived Benefit Training, Work Engagement, Organizational-Based Self-Esteem, Self-Efficacy

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การคมนาคม และ ความรู้วิทยาการต่างๆ ก่อให้เกิดการแข่งขันในทุกภาคส่วน หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงรัฐวิสาหกิจต้องปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งถือเป็นความท้าทายในการบริหารขององค์กร เพราะการที่ องค์กรจะขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จนั้น ต้องอาศัยทรัพยากรสำคัญ นั่นคือ พนักงานในองค์กรที่ทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพนักงานจะต้องมีความขยัน กระตือรือร้นในการทำงาน สามารถนำทักษะความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการ ทำงานได้ ทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน ใส่ใจในงานที่ทำ อันเป็นลักษณะของผู้ที่มีความผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2002) นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้นไป สอดคล้องกับที่ สุภาพร ต้นสกุล (2563) กล่าวว่า ความผูกพันในงาน ทำให้บุคลากรมีความ ขยันทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ เกิดความจงรักภักดี ความผูกพันในงานและองค์กร เป็นผลดีทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ถือได้ว่าความผูกพันใน งานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยในปี ค.ศ. 2022 บริษัท GALLUP จำกัด ซึ่งเป็น บริษัทสัญชาติอเมริกันที่วิเคราะห์และให้คำปรึกษาทางธุรกิจให้กับองค์กรต่างๆ มีการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลในเรื่องของ ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมมนุษย์มานานกว่า 80 ปี ได้มีการทำโพลสำรวจความผูกพันของพนักงานในบริษัทต่างๆ ทั่วโลก พบว่าประเทศไทยมีระดับความผูกพันของพนักงานสูงเป็นอันดับ 2 ของทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งระดับความผูกพันของพนักงานในที่นี้คือความผูกพันที่มีต่องานและองค์กรของพนักงาน (The Gallup Organization, 2022)

นับว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ประเทศไทยมีระดับความผูกพันของพนักงานที่สูงขึ้นจากปีก่อนๆ ที่ผ่านมา และจะดียิ่งขึ้นถ้าหากเรา สามารถส่งเสริมความผูกพันของพนักงานให้ระดับที่เพิ่มมากขึ้นจนเป็นอันดับ 1 ได้ในอนาคต แต่ด้วยสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวที่ เปลี่ยนไปตามที่กล่าวไว้ข้างต้น หากพนักงานในองค์กรขาดความผูกพันในงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความ กระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน จนสามารถนำไปสู่ปัญหาการลาออกจากงานได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Parent-Lamarque (2022) ที่พบว่า สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ผู้ประกอบการในแคนาดาเกิดปัญหา ขาดแคลนแรงงานในบางภาคส่วน จึงต้องมีแนวทางในการเพิ่มความผูกพันในการทำงานให้กับพนักงานเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ ผลงานที่มีประสิทธิภาพและยังคงอยู่กับบริษัทต่อไป ประกอบกับงานวิจัยในบริบทสังคมไทยของฉัตรพัฒน์ สุริยะเวช (2563) กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่งขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการทำงานกระทั่งส่งผลต่อความผูกพันในงานที่ลดน้อยลง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มความสามารถ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคตได้ ดังนั้นองค์กร จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันในงานให้กับพนักงานซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ Ahmad and Bakar (2003) พบว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ อันหมายถึงความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลที่ยึดมั่นต่อการทำงาน รู้สึกผูกพันกับงานและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จึงเต็มใจและอุทิศตนให้แก่องค์กร (นรชัย ฅ วิเชียร, 2561) สอดคล้อง กับงานวิจัยของ Phuongs et al. (2022) ที่พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยพนักงาน ได้เรียนรู้และเพิ่มเติมทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ในการทำงานได้ และพัฒนาความสามารถของตนเอง (Santos et al., 2021) ทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่นและเห็นคุณค่า ภาคภูมิใจในตนเองว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จึงมีความเต็มใจที่จะทำงานและอุทิศตน ทำให้ยกระดับประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้นได้ สอดคล้องกับที่ Pierce and Gardner (2004) กล่าวว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร เป็นระดับที่บุคคลเชื่อว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าภายในองค์กร มีความสามารถและประสบความสำเร็จในงานได้ ทั้งนี้ Kim and Hyun (2017) พบว่า หากพนักงานขององค์กรแห่งหนึ่งในประเทศเกาหลีมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรสูง จะสนับสนุนให้มีความผูกพันในงานมากขึ้นและสามารถลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่ยอมรับว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) นำไปสู่การทุ่มเทความพยายามและความพากเพียรในการบรรลุเป้าหมายที่มากขึ้น ซึ่งสัมพันธ์กับสภาวะจิตใจเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การมีความผูกพันในงาน (Salanova, Llorens, and Schaufeli, 2011) ตรงกับทฤษฎีแนวคิดของ Bandura (2012) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเชื่อว่าตนสามารถทำงานได้ดีและมองงานยากเป็นความท้าทายแทนที่จะเป็นอุปสรรค พวกเขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในประเด็นการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในพื้นที่กรุงเทพมหานครมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังต้องการศึกษาบทบาทของความภาคภูมิใจของตนเองในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมและความผูกพันในงานของพนักงานอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมพนักงานแก่องค์กรรัฐวิสาหกิจทั่วไปในประเทศไทยในการเพิ่มความผูกพันในงานให้กับพนักงานรวมทั้งการส่งเสริมความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรและการรับรู้ความสามารถของตนเอง อันจะส่งผลการยกระดับความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานผ่านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การทบทวนวรรณกรรม

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม

Ahmad and Baker (2003) กล่าวว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก หากพนักงานมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการฝึกอบรม ก็จะมีแรงจูงใจและมีแรงจูงใจที่อยากเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานต่อการฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญมากในกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ขณะที่ Nordhaug (1989) ได้กล่าวว่าประเภทของประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) การพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ เช่น ความต้องการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ต้องการที่จะเรียนรู้ให้มากขึ้น 2) การก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น และ 3) การพัฒนาด้านจิตใจ เช่น การพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถทำงานได้ดีขึ้น ตระหนักถึงความสามารถของตัวเอง อีกทั้ง Yang, Sanders and Bumatay (2012) ได้กล่าวว่า การรับรู้ประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมคือการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับผลที่จะได้รับจากการได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในเชิงบวก ซึ่งถูกมองว่าเป็นแรงจูงใจหรือรางวัลหนึ่ง อาจส่งผลให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ได้มีการขยายเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ทำงาน ช่วยให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในเส้นทางสายอาชีพได้รวดเร็วมากขึ้น ช่วยปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ นอกจากนี้การศึกษางานวิจัยของ Noe and Wilk (1993) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ผลประโยชน์ด้านตัวบุคคล แสดงถึงขอบเขตที่

พนักงานตระหนักว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาตัวเอง 2) ผลประโยชน์ด้านอาชีพ ทำให้เห็นเป้าหมายในอาชีพที่ทำได้ และ 3) ผลประโยชน์ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหยุดพักจากงานหลัก

ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

ตันหยง แก้วขวัญข้า (2562) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ว่าเป็นระดับที่บุคคลเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเองต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณค่าในฐานะสมาชิกภายในองค์กร ขณะที่ พัทธภรณ์ โชติสูงเนิน (2557) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร หมายถึง การรับรู้ตนเองในเรื่องความสามารถ ความเชื่อมั่น ความสำคัญ การประสบความสำเร็จ และคุณค่าของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร อีกทั้ง Pierce, Gardner, Cummings and Dunham (1989) ได้กล่าวว่า ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถสร้างประโยชน์อย่างมีคุณค่าให้กับองค์กรได้ โดยบุคคลจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากบุคคลรับรู้ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

การรับรู้ความสามารถของตนเอง

สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเองว่า เป็นความเชื่อในทักษะความสามารถของคนที่ตัดสินใจกระทำ ควบคุมตนเอง จัดระเบียบพฤติกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีแรงจูงใจ ทุ่มเท ยืนหยัดในการกระทำนั้นจนสำเร็จ ขณะที่ Bandura (1977) กล่าวว่า เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายบางอย่างได้สำเร็จ มีความสามารถในการจัดระเบียบและดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อให้สำเร็จตามที่กำหนด

ความผูกพันในงาน

บุณทริกา นิลผาย (2562) ให้ความหมายของความผูกพันในงานว่า เป็นสภาวะทางจิตด้านอารมณ์และความคิดในเชิงบวกที่มีต่องาน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานกับองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต มีความสุขและมีสมาธิจดจ่ออยู่กับการทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด และไม่รู้สึกรังเกียจความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขณะที่ Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในการทำงานว่า เป็นสภาวะทางจิตเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานและการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้ที่มีความผูกพันในงานจะประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความกระฉับกระเฉง (Vigor) หมายถึง มีพลังงานในการทำงานสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน รวมถึงมีความพากเพียรแม้จะเผชิญกับความยากลำบาก 2) การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างมากในงานของตนเองและให้ความสำคัญกับงานอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจ และความท้าทาย 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน (Absorption) หมายถึง มีสมาธิเต็มที่และหมกมุ่นอยู่กับงานอย่างมีความสุข โดยรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะแยกตัวเองออกมาจากงานที่กำลังทำอยู่

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

จากการศึกษาวิจัยของ Sahinidis and Bouris (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของการฝึกอบรมกับการรับรู้ของพนักงานจากบริษัทขนาดใหญ่ได้รับการฝึกอบรม ผลปรากฏว่าผู้จัดการฝ่ายพัฒนาบุคคลของบริษัทเหล่านั้นสามารถนำเอาการฝึกอบรมไปใช้เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและรู้สึกผูกพันในการทำงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น สอดคล้องกับที่ Phuong et al. (2022) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานในประเทศเวียดนามแล้วพบว่า

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ไม่ว่าจะบุคคลจะมีลักษณะอย่างไร การฝึกอบรมและการศึกษาจะสามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานได้

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมโดยอ้างอิงจากงานวิจัยของ Noe and Wilk (1993) ที่แบ่งการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านตัวบุคคล (Personal benefits) คือ ผลประโยชน์ที่พนักงานคิดว่าการฝึกอบรมช่วยให้ทำงานได้ดีขึ้น เกิดการพัฒนาตัวเองและทันสมัย 2) ด้านอาชีพ (Career benefits) คือ ผลประโยชน์ที่พนักงานมีวัตถุประสงค์ในอาชีพที่ชัดเจนและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นได้จากการฝึกอบรม และ 3) ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job-related benefits) คือ ผลประโยชน์ที่ให้ทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับหัวหน้าและผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงสามารถพัฒนาสมมติฐานได้ดังนี้

H₁ : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

H_{1A} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

H_{1B} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

H_{1C} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

Santos and Stuart (2003) ได้ทำการศึกษาว่าผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมภายในระยะเวลาสามเดือนเกิดการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม จากการศึกษาที่รับรู้ทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ รับรู้ถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้สึกถึงการที่ตนเองได้รับสิ่งที่มีคุณค่าจากองค์กรและสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองผ่านการฝึกอบรม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงาน อันจะส่งผลเชิงบวกต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร (ตันหยง แก้วขวัญข้า, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสามารถพัฒนาสมมติฐานได้ดังนี้

H₂ : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

H_{2A} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

H_{2B} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

H_{2C} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

จากการศึกษาของ Bakker and Demerouti (2007) พบว่าการมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการมีความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร เป็นตัวกำหนดการมีส่วนร่วมในการทำงานหรือความผูกพันในงานได้ดีที่สุด โดยพนักงานที่มีความภาคภูมิใจในองค์กรจะพยายามค้นหาแรงบันดาลใจใหม่เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตน และมีความมุ่งมั่นกับงานที่ทำอยู่อย่างเต็มที่ เกิดเป็นความผูกพันในงาน (Schaufeli et al., 2002) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kim and Hyun (2017) ที่พบว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้เป็นสมมติฐาน ดังนี้

H₃ : ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมส่งผลกระตบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

จากการศึกษาวิจัยของ พิษญา ทองโพธิ์ และ กิ่งแก้ว อุดมชัยกุล (2563) พบว่า ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมการช่วยชีวิตนั้น มีความรู้เกี่ยวกับการช่วยชีวิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ สามารถทำตามขั้นตอนการช่วยชีวิตได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และมีความมั่นใจในการช่วยชีวิตผู้อื่นมากขึ้น นำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ Aguinis and Kraiger (2009) อธิบายว่า การฝึกอบรมของพนักงานมีประโยชน์หลายด้าน ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน ทักษะในการทำงานต่างๆ และหนึ่งในนั้นคือการรับรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้เป็นสมมติฐาน ดังนี้

H₄ : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

H_{4A} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

H_{4B} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

H_{4C} : การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

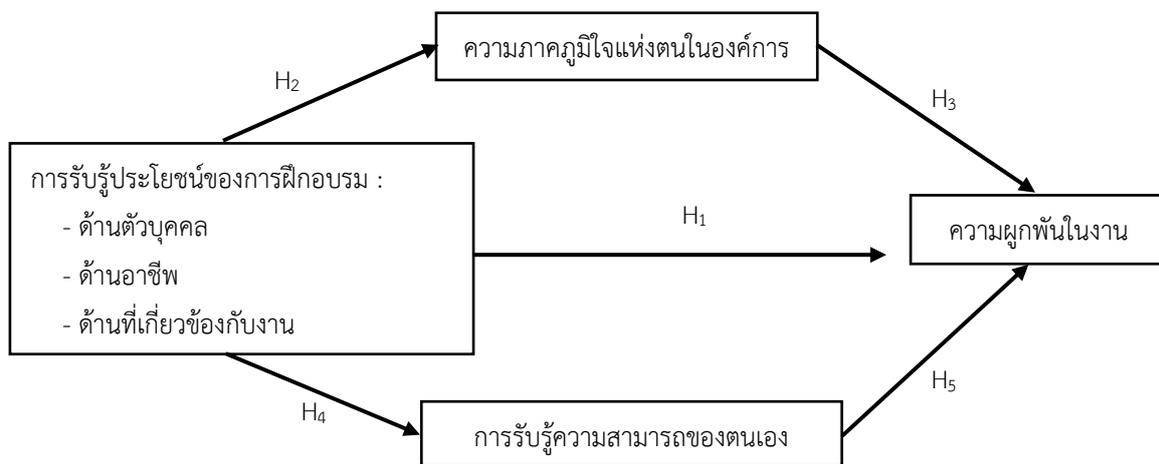
การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน

Tian, Wang, Zhang and Wen (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันในงานของพนักงานธนาคารในประเทศจีน ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีความผูกพันในงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่า ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ตามที่ Schaufeli et al. 2002 ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในงาน หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นบวก มีความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยบุคคลเหล่านั้นจะมีลักษณะคือ มีความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และมุ่งมั่นในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้เป็นสมมติฐาน ดังนี้

H₅ : การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยประชากรในงานวิจัยนี้คือพนักงานองค์การรัฐวิสาหกิจจำนวน 4,160 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงาน สายงาน ระดับตำแหน่งงาน และเงินเดือน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านตัวบุคคล ด้านอาชีพ และด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน จำนวน 14 ข้อ โดยพัฒนาจากงานวิจัยของ Noe and Wilk (1993) ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร จำนวน 10 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยของ Pierce et al. (1989) ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ Schwarzer and Jerusalem's (1995) และส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในงานแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน จำนวน 9 ข้อ โดยพัฒนาจากงานวิจัยของ Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) ลักษณะของคำถามทุกส่วนเป็นคำถามแบบเลือกตอบ ประเมินค่า Likert Scale 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ใช้วิธีการพิจารณาและพัฒนาข้อคำถามของแบบสอบถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษารวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากผู้วิจัย ขณะที่การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบจำนวน 30 ชุดกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่า Cronbach's Alpha เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่า Cronbach's Alpha อยู่ในช่วง 0.840 - 0.928 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอย

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเก็บข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 42 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อยู่ในสายงานบริหาร จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 6 - 7 ซึ่งเป็นระดับหัวหน้าและผู้อำนวยการ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,000 - 40,000 บาท จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 1 ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมในด้านตัวบุคคลมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ด้านอาชีพที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) และด้านที่เกี่ยวข้องกับงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24) ส่วนความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ขณะที่ความผูกพันในงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85)

ตารางที่ 1 สถิติเชิงพรรณนาของตัวแปร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรม	3.60	0.66	มาก
ด้านตัวบุคคล	3.99	0.65	มาก
ด้านอาชีพ	3.55	0.78	มาก
ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.24	0.88	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร	3.95	0.65	มาก
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.98	0.59	มาก
ความผูกพันในงาน	3.85	0.76	มาก
ด้านความกระตือรือร้น	3.81	0.82	มาก
ด้านความเต็มใจที่ศตนให้กับงาน	3.99	0.77	มาก
ด้านความรู้สึกรักเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน	3.76	0.82	มาก

จากการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อความผูกพันในงาน ดังแสดงในตารางที่ 2 พบว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านอาชีพและด้านตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(ค่าคงที่)	1.268	0.204		6.222	0.000
ด้านตัวบุคคล	0.350	0.067	0.300	5.211	0.000*
ด้านอาชีพ	0.362	0.063	0.373	5.762	0.000*
ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน	-0.031	0.050	-0.036	-0.615	0.539

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

ขณะที่ผลการวิเคราะห์การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ดังตารางที่ 3 พบว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมทุกด้านมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดได้แก่ ด้านตัวบุคคล ด้านอาชีพ และด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(ค่าคงที่)	1.348	0.160		8.442	0.000
ด้านตัวบุคคล	0.415	0.053	0.416	7.883	0.000*
ด้านอาชีพ	0.206	0.049	0.248	4.172	0.000*
ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.067	0.039	0.091	1.705	0.089**

* ระดับนัยสำคัญ 0.05, ** ระดับนัยสำคัญ 0.10

สำหรับผลการวิเคราะห์ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ดังแสดงในตารางที่ 4 พบว่าความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(ค่าคงที่)	0.762	0.185		4.120	0.000*
ความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร	0.782	0.046	0.667	16.953	0.000*

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

ส่วนผลการวิเคราะห์การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในตารางที่ 5 พบว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านตัวบุคคลและด้านอาชีพมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(ค่าคงที่)	1.732	0.153		11.287	0.000
ด้านตัวบุคคล	0.450	0.051	0.498	8.901	0.000*
ด้านอาชีพ	0.117	0.047	0.155	2.464	0.014*
ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.009	0.038	0.014	0.248	0.804

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

สำหรับตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ซึ่งพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(ค่าคงที่)	0.665	0.215		3.095	0.002
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.802	0.053	0.621	15.006	0.000*

* ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มีต่อความผูกพันในงาน ผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยสองปัจจัยย่อยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันในงาน คือ ด้านตัวบุคคลและด้านอาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสำรวจมีความเห็นว่าการเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยในการพัฒนาตนเองและช่วยสร้างเครือข่ายกับพนักงานคนอื่นๆ ทำให้มีความคิดที่ดีขึ้นเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพที่ต้องการจะทำ และส่งผลให้มีโอกาสมากขึ้นในเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuong et al. (2022) ที่ทำการศึกษานักงานในประเทศเวียดนามแล้วพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวได้ว่าการที่พนักงานได้พัฒนาตนเอง ได้สร้างเครือข่ายกับพนักงานคนอื่น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีโอกาสมากขึ้นในเส้นทางอาชีพ ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน ดังนั้นองค์กรต้องดำเนินการจัดวางแผนแนวทางการเติบโตในเส้นทางอาชีพและการฝึกอบรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ประโยชน์ว่าเส้นทางอาชีพในตำแหน่งงานของตนเป็นอย่างไร ต้องมีความรู้หรือทักษะอะไรเพิ่มเติมเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพันในงานให้กับพนักงานได้

นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน ผ่านการส่งเสริมความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงานจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานเมื่อผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการเพิ่มระดับความผูกพันในงาน องค์กรควรสร้างการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้านที่เกี่ยวข้องกับงานผ่านความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างได้ทำการสำรวจมีความเห็นว่าการเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยในการพัฒนาตนเอง ช่วยสร้างเครือข่ายกับพนักงานคนอื่นๆ ส่งผลให้มีโอกาสมากขึ้นในเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน และสามารถทำงานเพิ่มเติมได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัล สอดคล้องกับแนวคิดของ Santos and Stuart (2003) ที่กล่าวว่าการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมเกิดจากการที่พนักงานได้รับความรู้ ทักษะความสามารถที่สูงขึ้น สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพได้ โดยงานวิจัยของตันหยง แก้วขวัญข้า (2562) กล่าวว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ อีกทั้งตนเองยังให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆ กับองค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Pierce and Gardner (2004) ที่กล่าวถึงความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรว่า การที่พนักงานเชื่อว่าตนมีความสามารถ มีความสำคัญ และมีคุณค่าเหมาะสมที่จะเป็นสมาชิกองค์กรนั้น จะพยายามค้นหาแรงบันดาลใจใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของตนเองและมีความมุ่งมั่นกับงานอย่างเต็มที่ เกิดเป็นความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Schaufeli et al. (2002)

การรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานผ่านการส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดว่าการเข้าร่วมฝึกอบรมช่วยในการพัฒนาตนเองและช่วยสร้างเครือข่ายกับพนักงานคนอื่นๆ ทำให้มีความคิดที่ดีขึ้นเกี่ยวกับเส้นทางอาชีพที่ต้องการจะทำ และส่งผลให้มีโอกาสมากขึ้นในเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน สามารถทำงานเพิ่มเติมได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา ทองโพธิ์ และกิ่งแก้ว อุดมชัยกุล (2563) ที่พบว่าภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลได้เข้ารับการฝึกอบรมการช่วยชีวิต มีความรู้และการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ สมจิตรนิก (2557) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน โดยพนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงเนื่องจากมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่สูง ส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความมั่นใจเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่หวัง ก่อให้เกิดเป็นทัศนคติที่ดีต่องาน มีแรงจูงใจและรู้สึกผูกพันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าตนเองสามารถจัดการแก้ไขปัญหายากๆ ได้เสมอหากพยายามมากพอ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็สามารถรับมือกับสิ่งนั้นได้ กล่าวได้ว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม อันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน

ข้อจำกัดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ต้องเก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ ดังนั้นหากเป็นการเก็บข้อมูลในสถานการณ์ปกติ อาจได้ทำการสัมภาษณ์ สทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

องค์การควรสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมด้วยการสำรวจความต้องการในการเพิ่มทักษะความรู้ โดยพิจารณาควบคู่กับความจำเป็นและความเหมาะสมต่อการนำไปประยุกต์ใช้ทำงานในตำแหน่งนั้นๆ นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กรและรับรู้ความสามารถของตนเองด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางขององค์กร หัวหน้ามีการกล่าวยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการพัฒนาความสามารถ สามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต รวมถึงยกระดับความผูกพันในงานให้มากขึ้น

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาในองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบในหลายองค์กร หรือแยกศึกษาเฉพาะแต่ละตำแหน่งงานหรือนำข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ มาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมด้วย เพื่อให้การศึกษามีความชัดเจนและเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและตำแหน่งงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลที่ได้จะทำให้ได้แนวทางในการเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัฒน์ วีระเวช. (2563). แรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการ เรือนจำกลางคลองเปรม. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ต้นหยง แก้วขวัญชา. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นรชัย ณ วิเชียร. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลประจำหอผู้ป่วยโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 16(1), 101-116.
- บุณทริกา นิลผาย. (2562). ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับความผูกพันในงาน กรณีศึกษา: บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชราภรณ์ โชติสูงเนิน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของลูกจ้างชั่วคราว ศูนย์บริการข้อมูลสรรพากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญา ทองโพธิ์ และกิ่งแก้ว อุดมชัยกุล. (2563). ผลของโปรแกรมอบรมการช่วยชีวิต ต่อความรู้ การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการช่วยชีวิต และความสามารถในการกอดหน้าอกของนักศึกษาพยาบาล. รมานธิบดีพยาบาลสาร, 26(1), 107-121.
- รพีพรรณ สมจิตรนีก (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุทัตตา พานิชวัฒน์. (2560). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทักษะการในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร ต้นสกุล. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน กรณีศึกษา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในเขตตรวจราชการที่ 5. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Aguinis, H. and Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Ahmad, K. Z. and Bakar, R. A. (2003). The Association Between Training and Organizational Commitment Among Whitecollar Workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166-185.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (2012). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Chen, T. Y., Chang, P. L. and Yeh, C. W. (2004). A Study of Career Needs, Career Development Programs, job satisfaction and The Turnover Intentions of R&D Personnel. *Career Development International*, 9(4), 424-437.
- Kim W. and Hyun Y. (2017). The Impact of Personal Resources on Turnover Intention: The Mediating Effects of Work Engagement. *European Journal of Training and Development*, 41(8), 705-721.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Noe, R. A. and Wilk, S. L. (1993). Investigation of The Factors That Influence Employees' Participation in Development Activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 291-302.
- Nordhaug, O. (1989). Reward Functions of Personnel Training. *Human Relations*, 42(5), 373-388.
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention To Quit During The COVID-19 pandemic: same storm, different boats?. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1267.
- Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (1989). Self-Esteem and Self-Efficacy within the Organizational Context: An Empirical Examination. *Group & Organizational Management*, 23(1), 48-70.
- Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organisational Context: A Review of the Organisation-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Sahinidis, A. G. and Bouris, J. (2011). The Motivational Effects of Employee Perceived Training Effectiveness. *Archives of economic history*, 22(2), 33-44.
- Salanova, M., Llorens, S. and Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It! On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied psychology: An international review*, 60(2), 255-285.
- Santos, A. and Stuart, M. (2003). Employee Perceptions And Their Influence on Training Effectiveness. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 27-45.

- Santos, S. A., Trevisan, L. N., Veloso, E. F. R. and Treff, M. A. (2021). Gamification in Training and Development Processes: Perception on Effectiveness and Results. *Revista de Gestão*, 28(2), 133-146.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schwarzer, R., and Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright and M. Johnston. *Measures in Health Psychology: A user's portfolio. Causal and Control Beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- The Gallup Organization. (2022). *State of The Global Workplace 2022 Report*. D.C.: The Gallup Building.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z. and Wen, Y. (2019). Self-Efficacy and Work Performance: The Role of Work Engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1-7.
- Tran H., Phuong and Quỳnh, Đ. (2021). Training Perception and Work Engagement: The Mediating Role of Organisational-Based Self-Esteem and Self-Efficacy. *Central European Business Review*, 11(1), 19-40.
- Yang, H., Sanders, K., and Bumatay, C. P. (2012). Linking Perceptions of Training With Organizational Commitment: The Moderating Role of Self-Construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1), 125-149.



วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA)

เปิดรับสมัครนักศึกษา...

สำหรับ... บุคลากรภาครัฐที่ต้องการปรับวุฒิการศึกษา
บุคคลทั่วไปที่ต้องการเป็นข้าราชการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น
บุคลากรภาคเอกชนที่ต้องการเรียนรู้ด้านการบริหาร

เนื้อหาทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง
เรียนรู้กับคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพและมากประสบการณ์
หลักสูตรได้รับการรับรองจาก สกอ.
มหาวิทยาลัยของรัฐ

จบตามระยะเวลา 1 ปีครึ่ง

สมัครได้ที่ >>> <https://www.rcim.in.th>  092-442-8000

