



การถ่ายโอนการเรียนรู้และปัจจัยสิ่งแวดล้อมของพยาบาล ที่สำเร็จจากการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง

The Transfer of Learning and Environmental Factors among Nurses Completing Specialty Training Program

เรมวอล	นันท์ศุภวัฒน์ D.S.N.*	Raymoul	Nantsupawat	D.S.N.*
อารีวรรณ	กลั่นกลั่น พ.ย.ด.**	Areewan	Klunklin	Ph.D. **
วันชัย	เลิศวัฒนวิลาส วท.ม.*	Wanchai	Lertwatthanawilat	D.S.N.*
นุศร	จิตวิชา ***	Nusorn	Chitwicha***	
มัลลิกา	อุดมสิน***	Mullika	Udomsin***	

บทคัดย่อ

การถ่ายโอนความรู้ภายหลังการอบรมไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงเป็นผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้ และศึกษาปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการอบรมเฉพาะทางจำนวนทั้งสิ้น 10 หลักสูตรจำนวน 156 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยแบบหลายตัวแปร (multiple regression) แบบ stepwise method

ผลการวิจัย พบว่าการรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้ มีค่าอยู่ในช่วง 3.2-5.00 เฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการอบรม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย 1) ความคาดหวังต่อผลการทำงาน 2) การมีโอกาสนำไปใช้ในการเรียนรู้ 3) แรงจูงใจในการถ่ายโอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม แต่ในทางตรงกันข้าม 4) ความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ผลพบว่า ทำนายได้ร้อยละ 49

* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** พนักงานปฏิบัติงานศูนย์บริการพยาบาล

*** Nursing Services Center



ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การจะถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมภายนอกคือ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ และต้องลดแรงกดดันจากภาระงาน โดยผู้บริหารการพยาบาลต้องพิจารณาคัดเลือกคนและส่งเสริมให้บุคลากรที่สำเร็จหลักสูตรได้ใช้ความรู้ไปสูการปฏิบัติอย่างแท้จริงส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรได้

คำสำคัญ: การถ่ายโอนการเรียนรู้ ปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The transfer of learning after completing a work training program serves as the key achievement of the effective development of the employees and the organization. The purposes of this study were to examine the transfer of learning and environmental factors among nurses completing a specialty training program (n=156) using simple random selection using questionnaires. The data were analyzed using descriptive analysis and stepwise multiple regression.

Results showed that the transfer of learning ranged from 3.2-5.00 (SD= 0.41) which was classified as high level. Transfer - performance expectations, opportunity to use learning, and transfer of learning motivation positively predicted the transfer of learning, while workload pressure negatively affected the transfer of learning. These four factors could predict 49% of the transfer of learning

The results suggest that the transfer of learning depends on internal, personal, and external environmental factors. The opportunity to use the learnt knowledge, and the reduction of workload are very crucial. Nursing administrators should consider selecting and promoting nurses who finish such programs to use and implement their knowledge in order to improve the work of the organization.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร อันจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Xiao, 1996) ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถนำความรู้ลงไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารในยุคปัจจุบันเพราะถือว่าทรัพยากรบุคคลมีคุณค่าต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร รวม

ทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอีกด้วย (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) แต่การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้งบประมาณสูงมาก (สมคิด บางโม, 2553) จากข้อมูลองค์การการพัฒนาและการอบรมของประเทศไทย พบว่ามีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรสูงถึง 134.39 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ (American society for training and development, 2008) ในขณะที่ข้อมูลของประเทศไทยในแผนปฏิบัติการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2555 (เอกสารงบประมาณฉบับที่ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พศ. 2555) พบว่างบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นจำนวน 39.4022 ล้านบาทและ 17.6626 ล้านบาทตามลำดับ ซึ่งผลลัพธ์ที่องค์กรหรือหน่วยงานได้รับภายหลังจากส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ยังไม่พบว่ามีภาระประเมิณผลภายหลังฝึกอบรมไปแล้ว (Blume, Ford, Baldwin & Huang, 2009) ส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินผลหลังการอบรมสิ้นสุด ในวงการอุตสาหกรรมของประเทศสหรัฐอเมริกา มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอบรมมากกว่า 100 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่มีเพียง 10 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณที่ใช้ ส่งผลให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริง (Baldwin & Ford, 1988) และยังมีรายงานว่า มากกว่าร้อยละ 80 ของงบการลงทุนในการอบรมบุคลากรต้องสูญเปล่า เพราะไม่ได้มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง (Naquin & Baldwin, 2003) ซึ่งบรอดและนิวสตรอม (Broad & Newstrom, 1992) กล่าวว่าการลงทุนในการฝึกอบรมบุคลากรนั้นแทบไม่มีค่า หากความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมไม่ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง และการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะมีความหมายน้อยลงไป เพราะสิ่งที่สะท้อนการเจริญก้าวหน้าขององค์กรดูได้จากผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ได้จากองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรได้รับการฝึกอบรม (Goldstein & Ford, 2002)

การถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม (transfer of learning after training) จึงเป็นการแสดงถึงผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ (Xiao, 1996) และยังช่วยให้ผู้รับการอบรมมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น (ชูชัยสมิทธิกร, 2551) รวมทั้งมีผลผลิตขององค์กรที่เพิ่มขึ้นด้วยการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมสามารถวัดได้จากผลลัพธ์ของพฤติกรรมถ่ายโอน (output of transfer behavior) ซึ่งหมายถึง คุณภาพและผลสำเร็จ

ของงานที่เพิ่มขึ้นจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้รับการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพตามการรับรู้ตนเองของผู้รับการอบรม (Xiao, 1996) ในประเทศไทยพบว่าการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังมีการประเมินการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมน้อยมาก ตัวอย่างเช่นจากการศึกษาของแย้มนิล และแมคคีน (Yamnil & McLean, 2005) พบว่ามากกว่าร้อยละ 80 ของโปรแกรมการฝึกอบรมในประเทศไทยมีการประเมินเฉพาะความพึงพอใจ และการประเมินระดับความรู้ที่ได้รับเมื่อสิ้นสุดโปรแกรมการฝึกอบรม ซึ่งคอซโลสกี และซาลาส (Kozlowski & Salas, 1997) กล่าวว่าความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและทัศนคติที่ได้จากการฝึกอบรมจะไม่มีคุณค่าเลย ถ้าหากไม่มีการนำสิ่งที่ได้รับนั้นมาใช้ในการทำงานจริง หรือไม่สามารถดำรงรักษาสິงนั้น ๆ ได้เป็นระยะเวลานาน ดังนั้นผู้บริหารจึงหยิบยกประเด็นว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรของตนภายหลังการฝึกอบรมไปแล้วได้มีการพัฒนางานของตนเองและหน่วยงานหรือไม่นั้นควรมีการกำหนดการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพควรวัดระดับของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงานจริง (Wexley and Latham, 1991) ดังนั้นหากบุคลากรที่ผ่านการอบรมไม่เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การทำงานได้จริงแล้ว อาจทำให้องค์กรนั้น ๆ ต้องเกิดความสูญเสียไม่เฉพาะแค่การสูญเสียในแง่ของทรัพยากรเท่านั้น แต่ในเชิงเศรษฐศาสตร์นั้นหมายถึงการสูญเสียซึ่งโอกาส (Naquin & Baldwin, 2003) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรพยาบาล เพราะในสภาพปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนสูง (วิจิตรศรีสุพรรณ, 2545) ดังนั้นการส่งบุคลากรพยาบาลไปเข้ารับการอบรม นอกจากจะเสียค่าใช้จ่ายที่สูงแล้ว ยังอาจส่งผลต่อกำลังคนที่ไม่เพียงพอ หรืออาจไปเพิ่มภาระงานที่หนักมากขึ้นในบุคลากรที่เหลือ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและนำมาซึ่งความสูญเสียต่อครอบครัวของผู้ป่วย หรืออาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือหรือชื่อเสียงของโรงพยาบาล ต่อองค์การพยาบาล



และนำไปสู่ปัญหาการฟ้องร้องในที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจของผู้บริหารทางการแพทย์ว่าจะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ

ผลการวิจัยที่ผ่านมาจะมุ่งความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ โดยให้เหตุผลว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยุ่งยากซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยและปัจจัยเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ด้วย (Baldwin and Ford, 1988; Holton, Bates & Ruona, 2000) จึงต้องมีการควบคุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระบบการถ่ายโอนการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการควบคุมปัจจัยจะส่งผลให้การประเมินผลมีแนวโน้มแตกต่างกันมากและให้ผลสรุปที่ผิดพลาดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานได้ (Holton, 1996) ซึ่งบอลด์และฟอร์ด (Baldwin and Ford, 1988) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ 3 ประเภท คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม และสิ่งแวดล้อมในงาน 2) ผลลัพธ์ของการฝึกอบรมคือการเก็บเกี่ยวการเรียนรู้ไว้ได้นาน และ 3) เงื่อนไขของการถ่ายโอนการเรียนรู้ จะมุ่งเน้นการพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่และมีความมั่นคงถาวร อย่างไรก็ตามเป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมคือการปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Swanson, 1995) ส่วน โฮลตัน (Holton, 1996) ให้กรอบแนวคิดของการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การวัดผลการปฏิบัติของแต่ละคนโดยเสนอว่าผลลัพธ์ของการฝึกอบรม คือ การเรียนรู้ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าว จะเป็นลักษณะของความสำเร็จของงาน การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของแต่ละคน ซึ่งโฮลตันได้เสนอแนะการถ่ายโอนการเรียนรู้ว่ามีปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้คือ แรงจูงใจในการถ่ายโอนความรู้ บรรยากาศของการถ่ายโอนการเรียนรู้ และการออกแบบการถ่ายโอน ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนจึงเป็นแกนหลักของโมเดลการถ่ายโอนการเรียนรู้ การเรียนรู้จะถูกคาดหวังเป็นตัวนำให้แต่ละคนมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนเองเมื่อมีทั้ง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมถ่ายโอนให้เหมาะสมกับระดับการเรียนรู้ด้วยเหตุนี้การกำหนดและวัดปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการ

ถ่ายโอนการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนางานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ค้นหาคำตอบว่าทำไมต้องมีการฝึกอบรมให้แก่พนักงาน จากปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้น แย้มนิลและแมคคลีน (Yamnil & McLean, 2005) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในองค์การเอกชน รัฐบาลและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ในองค์การเอกชนมากกว่าองค์การของรัฐบาลได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางบวก ผลลัพธ์ส่วนบุคคลทางลบ ความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอน ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน โอกาสใช้การเรียนรู้และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาของ ดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่การสนับสนุนจากโรงพยาบาล ปัจจัยแรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้ ได้แก่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การลงโทษ และความคาดหวังจากการถ่ายโอนการเรียนรู้ รวมทั้งระดับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และการศึกษาของ ดีวอส ดูเมย์ม โบนามิ เบท และโฮลตัน (Devos, Dumay, Bonami, Bates & Holton III, 2007) พบว่าปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม ได้แก่ ความพร้อมของผู้รับการอบรม แรงจูงใจในการถ่ายโอน ความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอน การออกแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้ โอกาสใช้การเรียนรู้ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมมีมากมาย และมีการหาความสัมพันธ์ และหาปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมยังไม่มีข้อสรุปแน่นอนและส่วนใหญ่อยู่ในวงการธุรกิจ ซึ่ง



พบน้อยในองค์กรสุขภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การทบทวนวรรณกรรมและความสอดคล้องกับบริบทของการบริการสุขภาพ ซึ่งจะเห็นว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมของการบริการสุขภาพของพยาบาลที่สำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความพร้อมของผู้เข้ารับการอบรม แรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม และความคาดหวังต่อผลการทำงาน 2) ปัจจัยแวดล้อมซึ่งแบ่งออกเป็น 2.1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในงาน ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศขององค์กร และความกดดันจากภาระงาน 2.2) ปัจจัยด้านความสามารถ ได้แก่ มีโอกาสที่ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมา และการออกแบบหลักสูตร เป็นต้น

สำหรับระยะเวลาในการประเมินว่าผู้รับการอบรมได้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมหรือไม่นั้น เคริกพาทริก (Kirkpatrick, 2006 อ้างในดารารัตน์ ศรีธรรมพินิจ, 2552) กล่าวว่าระยะเวลาที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของงาน การตัดสินใจขององค์กร ชนิดของพฤติกรรม และขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ในแต่ละสถานการณ์ และยังแนะนำว่าควรจะมีการประเมินภายหลังจากการอบรมไปแล้ว 2 ถึง 3 เดือน หรือในบางโปรแกรมอาจถึง 6 เดือน โดยเฉพาะการส่งพยาบาลให้ได้รับการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง เพราะเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมที่ใช้ระยะเวลาถึง 16-18 สัปดาห์ ซึ่งแอกซ์เทล เมทลิส และเยียร์ต้า (Axtell, Maitlis & Yearta, 1997) พบว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างระยะเวลาการถ่ายโอนใน 1 เดือน และ 1 ปี โดยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การทำงานใน 1 เดือน 49 เปอร์เซ็นต์ และภายใน 1 ปี 53 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ คอนโทโยริช (Kontoghiorghes, 2001) ยังพบว่าการคงอยู่ของการถ่ายโอนโดยวัดภายหลังการอบรมแล้ว 3 ถึง 9 เดือน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของหัวหน้างานในระดับปานกลาง จากข้อมูลดังกล่าว ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน บางงานวิจัยก็มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ดีขึ้นเมื่อครบ 1 ปี และทางด้านงานวิจัยทางสุขภาพยังไม่พบข้อมูลของระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน แต่คณะผู้วิจัยมองว่าในบริบทของการทำงานในด้านสุขภาพผู้เรียนสามารถคงอยู่

การเรียนรู้ที่เรียนมาเก็บไว้ได้นาน เพราะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานการดูแลผู้ใช้บริการให้ครอบคลุม สมบูรณ์ และเกิดความสำเร็จของงานและการเปลี่ยนแปลงงานได้ จึงควรเป็นเวลา 1 ปี ขึ้นไป

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหาวิธีที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้ของพยาบาลที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทางในหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งค้นหาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนผู้จัดการอบรมสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การพยาบาลเฉพาะทาง ส่วนฝ่ายพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้พัฒนากลยุทธ์เพื่อ วัดผลการปฏิบัติและการติดตามประเมินผลและช่วยพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำถามการวิจัย

1. การถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยอะไรที่สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และทำนายได้ร้อยละเท่าใด

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาปัจจัย



ทำนาย (predictive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และหาปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลและปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การถ่ายโอนการเรียนรู้คือ การประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการอบรมไปสู่การทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางควรได้รับการประเมินการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม โดยใช้กรอบแนวคิดของเซียว (Xiao, 1996) และร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งวัดคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่เพิ่มขึ้นจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับจากการฝึกอบรมลงสู่การปฏิบัติงานจริงตามการรับรู้ของตนเอง โดยการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การออกแบบหลักสูตร การมีโอกาสนำไปใช้ในการเรียนรู้ บรรยากาศขององค์การความกดดันจากภาระงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาปัจจัยทำนาย (predictive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมหาความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนการเรียนรู้และปัจจัยสิ่งแวดล้อมการถ่ายโอนการเรียนรู้และปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง

ของศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่เปิดสอนในหลักสูตรเฉพาะทางในปีการศึกษา พ.ศ. 2555-2556 จำนวน 10 หลักสูตร ได้แก่ การพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อจำนวน 47 คน สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) จำนวน 50 คน สาขาเวชปฏิบัติทางตา จำนวน 35 คน สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต (ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ) จำนวน 50 คน สาขาผู้ป่วยมะเร็ง จำนวน 30 คน สาขาศาสตร์และศิลปการสอนทางการพยาบาล จำนวน 27 คน สาขาการบริหารการพยาบาล จำนวน 32 คน สาขาการพยาบาลด้านผู้สูงอายุ จำนวน 25 คน สาขาอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จำนวน 26 คน สาขาการพยาบาลผู้จัดการรายการโรคเรื้อรัง (เบาหวานและความดันโลหิตสูง) จำนวน 31 คน รวมประชากรทั้งหมด 355 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรเฉพาะทางโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง 186 คน และเพิ่มอีกร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลากตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาครบ 1 ปีไปแล้ว

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน ประเภทของหน่วยงานที่ปฏิบัติ การได้รับการอบรมอื่น ๆ ภายหลังจากได้รับการอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง โดยลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม โดยมีองค์ประกอบเกี่ยวกับการวัดคุณภาพและผลสำเร็จของงานที่เพิ่มขึ้นจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (knowledge, skills, and attitudes: KAS)

ลักษณะคำถามเป็นปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตราส่วน 1 ถึง 5 (value of one to five) การแปลผลคะแนน จากคะแนนเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนน ในแต่ละด้านแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือระดับต่ำ (1.0-1.67) ระดับปานกลาง (1.68-3.34) และระดับสูง (3.35-5.0)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมซึ่งพบทวนจากรรณกรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ 1) ปัจจัยความพร้อมของผู้รับการอบรม 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอน 3) ปัจจัยการออกแบบหลักสูตร 4) ปัจจัยการมีโอกาสดูความรู้ที่ได้เรียนมา 5) ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร 6) ปัจจัยความกดดันจากภาระงาน 7) ปัจจัยการสนับสนุนจากหัวหน้าและ 8) ปัจจัยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานลักษณะคำถามเป็นปลายปิด มีคำตอบให้เลือกตอบในมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม มีการแปลผลเป็น 5 ระดับ

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยได้หาความตรงตามเนื้อหาและความเชื่อมั่น ดังนี้

4.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้ ภายหลังการฝึกอบรมไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ (Chen & RP Boore, 2009) ส่วนแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเช่นเดียวกันหลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องและความ

ชัดเจนทางด้านภาษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้และแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางที่เหลือจากการเป็นกลุ่มตัวอย่างและนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.91 และ 0.90 ตามลำดับ

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยการชี้แจงวัตถุประสงค์และผลกระทบให้แก่ผู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคนทราบ พร้อมทั้งแจ้งให้ทุกคนทราบว่าการร่วมวิจัยครั้งนี้เป็นความสมัครใจของแต่ละคนและทุกคนมีสิทธิที่จะยกเลิกได้ตลอดเวลา ข้อมูลทั้งหมดที่ได้ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ การนำเสนอจะใช้เลขลำดับแทนชื่อสกุลจริง และ จะนำเสนอเท่าที่จำเป็นในภาพรวมเท่านั้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีรายละเอียดดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปนำมาวิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่ เป็นจำนวนและร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การถ่ายโอนการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวนความถี่และร้อยละ ตามเกณฑ์ในการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ 4) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ในแต่ละตัว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติแล้ว 5) หาค่าปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบหลายตัวแปร



(multiple regression) แบบ stepwise method นั้น คือ การเลือกตัวแปรที่มีนัยสำคัญที่จะทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยต้องการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติแล้ว

7. การรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากการได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำการสุ่มตัวอย่างทั่วประเทศที่มีผู้อบรมหลักสูตรเฉพาะทาง จากศูนย์บริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ปีการศึกษา 2555-2556 เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557 แจกแบบสอบถามโดยตรงให้แก่ตัวอย่างพร้อมทั้งซองส่งกลับจำนวน 220 ฉบับ และให้ตัวอย่างส่งแบบสอบถามส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งหมดจำนวน 156 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 70

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 151 ราย (ร้อยละ 96.8) มีอายุเฉลี่ย 40.40 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.4) อายุน้อยที่สุด 20 ปี และอายุสูงที่สุด 57 ปี ประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง 1-34 ปี เฉลี่ย 16.39 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 119 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.3 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 66 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.3 ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ มากที่สุด 117 ราย คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาได้แก่ แผนกอายุรกรรม จำนวน 17 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.9 กลุ่มตัวอย่างมีประเภทงานที่ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง จำนวน 112 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.8

ส่วนที่ 2 หลักสูตรที่เข้าร่วมการอบรม กลุ่มตัวอย่างเข้ารับการอบรมหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น) มากที่สุด จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.6 รองลงมา ได้แก่ หลักสูตรอบรมเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ป่วยโรคติดเชื้อและการควบคุมโรคติดเชื้อ และหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล

จำนวน 27 และ 20 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.3 และ 12.8 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การรับรู้การถ่ายโอนการเรียนรู้ การรับรู้การถ่ายโอน พบว่า ค่าอยู่ในระดับ 3.2-5.00 เฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 โดยอยู่ในระดับสูง จำนวน 154 ราย (ร้อยละ 98.7)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม ที่มีระดับสูงได้แก่ 1) ความพร้อมของผู้รับการอบรม 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการถ่ายโอน 3) ความคาดหวัง 4) ปัจจัยการออกแบบหลักสูตร และ 5) ปัจจัยการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และระดับปานกลางได้แก่ 1) ปัจจัยการมีโอกาใช้ความรู้ที่ได้เรียนมา 2) ปัจจัยบรรยากาศขององค์กร 3) ปัจจัยความกดดันจากภาระงาน และ 4) ปัจจัยการสนับสนุนจากหัวหน้า

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (ความพร้อมของผู้รับการอบรม แรงจูงใจของผู้รับการอบรมและความคาดหวังต่อผลการทำงา) การออกแบบหลักสูตร การมีโอกาใช้การเรียนรู้ บรรยากาศขององค์กร ความกดดันจากภาระงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ กับ การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยด้าน 1) ความพร้อมของผู้รับการอบรม 2) แรงจูงใจของผู้รับการอบรม 3) ความคาดหวังต่อผลการทำงา 4) การออกแบบหลักสูตร 5) การมีโอกาใช้การเรียนรู้ 6) บรรยากาศขององค์กร และ 7) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม นั้นแสดงว่า หากมีความพร้อมของผู้รับการอบรมมาก มีแรงจูงใจของผู้รับการอบรมสูง มีความคาดหวังต่อผลการทำงาสูง มีการออกแบบหลักสูตรที่ดี การมีโอกาสมากที่ใช้การเรียนรู้ มี



บรรยากาศขององค์กรที่เอื้อสูง และ มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก จะมีโอกาสถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมาก สำหรับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางนั้นแสดงว่า หากหัวหน้ามีการสนับสนุนที่ดี จะมีโอกาสถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมาก ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาพบว่า ความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงว่า ยังมีความกดดันจากภาระงานมากจะมีโอกาสถ่ายโอนการเรียนรู้

จากการฝึกอบรมยังต่ำ

ส่วนที่ 6 ปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

6.1 ปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (ความพร้อมของผู้รับการอบรม แรงจูงใจของผู้รับการอบรมและความคาดหวังต่อผลการทำงาน) การออกแบบหลักสูตร การมีโอกาที่ใช้การเรียนรู้ บรรยากาศขององค์กร ความกดดันจากภาระงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษานำเสนอในตารางที่ 1

ตาราง 1 ปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

ตัวแปรทำนาย	b	SEb	Beta	t
ความคาดหวังต่อผลการทำงาน	1.183	.254	.404	4.660
การมีโอกาที่ใช้การเรียนรู้	.549	.170	.203	3.233
แรงจูงใจในการถ่ายโอน	.651	.268	.212	2.435
ความกดดันจากภาระงาน	-.232	.102	-.133	-2.284

จากตารางที่ 1 ปัจจัย ที่สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการอบรม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย 1) ความคาดหวังต่อผลการทำงาน 2) การมีโอกาที่ใช้การเรียนรู้ 3) แรงจูงใจในการถ่ายโอน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมแต่ในทางตรงกันข้าม 4) ความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ผลพบว่า ทำนายได้ร้อยละ 49

การอภิปรายผล

1. การถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมได้ในระดับสูงจำนวน 154 ราย (ร้อยละ 98.7) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 40.40 ปี มี

ประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 16.39 ปีและระดับการศึกษาทั้งหมดปริญญาตรี (ตารางที่ 1) โดยที่อายุประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ระดับวุฒิและมีพื้นฐานจากระดับการศึกษาและประสบการณ์เดิมที่สามารถเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่หรือสิ่งใหม่ ๆ ได้ดี โดยเฉพาะสามารถเชื่อมโยงความรู้จากที่เรียนมาแล้วลงสู่การปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวยังมีประสบการณ์สูงอยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญงาน ซึ่งเบนเนอร์ (Benner, 1984 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร, 2550) กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาวิกฤตได้ถูกต้องและทันเหตุการณ์ อีกทั้งมีความพยายามตั้งใจที่รับความรู้ใหม่ความพร้อมที่จะเรียนรู้และมั่นใจในการใช้ความรู้เพื่อไปพัฒนางานที่รับผิดชอบจึงส่งผลตามมาทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ในระดับสูงจากการศึกษาของดอร์เซย์ แคมเบล ฟอสเตอร์ และไมลส์



(Dorsey, Campbell, Foster, and Miles, 1999) พบว่าประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการทำงานภายหลังเสร็จสิ้นการอบรม อีกทั้งก่อนเข้ารับการอบรมกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรงถึงร้อยละ 71.8 นอกจากนี้ เซี่ยว (Xiao, 1996) ยังได้กล่าวว่าการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมลงไปสู่สถานที่ทำงานจริงได้นั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมขององค์การที่จะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทักษะในการทำงาน รวมทั้งการถ่ายโอนความรู้ไปสู่สถานการณ์จริงจะเป็นกุญแจสำคัญช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่องค์กร (Saks & Belcourt, 2006) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวรรณ เมธีธรรมาภรณ์ (2554) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมได้ระดับมาก (ร้อยละ 60.82) เช่นกัน

2. ปัจจัยทำนายของการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล (แรงจูงใจของผู้รับการอบรมและความคาดหวังต่อผลการทำงาน) การมีโอกาสที่ใช้การเรียนรู้ ความกดดันจากภาระงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 49 จึงขอแยกอภิปรายดังนี้

2.1 ความคาดหวังต่อผลการทำงาน (เป็นอีกมิติหนึ่งของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล) สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอนเป็นความคาดหวังที่มีความเชื่อหรือความปรารถนาที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโฮลตัน และเบท (Holton III & Bates, 1998 อ้างใน Yamnill, 2001) ที่กล่าวว่าผู้รับการอบรมจะมีความเชื่อว่าความพยายามในการเรียนรู้และการถ่ายโอนการเรียนรู้จะนำมาซึ่งคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้โฮลตัน (Holton, 1996) ยังคาดว่าผู้รับการอบรมที่รับรู้ว่าการอบรมจะเป็นไปตามที่คาดหวังจะมีการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การทำงานจริงได้มากขึ้นซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐวรรณ เมธีธรรมาภรณ์ (2554) ที่พบว่าความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอน สามารถทำนายการถ่ายโอนได้เช่นกัน ส่วนการศึกษาของดีวอส ดูเมย์ โบนามิ เบท และโฮลตัน (Devos, Dumay, Bonami, Bates & Holton III, 2007) พบว่าความคาดหวังต่อผลการทำงานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอนสามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมได้ร้อยละ 6.8 ($p < .001$)

2.2 การมีโอกาสที่ใช้การเรียนรู้ หมายถึงโอกาสที่ผู้รับการอบรมได้รับหรือได้มาซึ่งทรัพยากรและงานต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมได้ใช้ทักษะที่ได้เรียนรู้ในการอบรมมาใช้ในการพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบอลด์วินและฟอร์ด (Baldwin & Ford, 1988) จะกล่าวว่าการเกิดการถ่ายโอนจะต้องอาศัยเงื่อนไขการถ่ายโอนคือมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ในการทำงาน และมีการเก็บรักษาสິงที่เรียนรู้ไว้ได้เป็นเวลานาน อาจเป็นเพราะว่าองค์กรจะเป็นผู้จัดการวัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งมีงบประมาณและทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอให้ เพื่อให้โอกาสผู้รับการอบรมได้มีการใช้ทักษะใหม่ (Holton III & Bates, 1998 อ้างใน Yamnill, 2001) ผู้ที่ได้โอกาสในการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในที่ทำงานจะทำให้การถ่ายโอนทางบวกปรากฏขึ้น (Burke & Hutchins, 2007) เป็นต้น จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวสามารถเป็นตัวทำนายได้ ซึ่งเช่นเดียวกับการศึกษาของดีวอส ดูเมย์ โบนามิ เบท และโฮลตัน (Devos, Dumay, Bonami, Bates & Holton III, 2007) พบว่าโอกาสในการใช้การเรียนรู้ เป็นปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมในเบลเยียมตรงกันข้ามกับการศึกษาของเบทส์ โฮลตัน เซย์เลอร์ และคาร์วาลโฮ (Bates, Holton III, Seyler & Carvalho, 2000) พบว่า โอกาสในการใช้การเรียนรู้ไม่สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้

2.3 แรงจูงใจของผู้เข้ารับการอบรม เป็นมิติหนึ่งของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีแรงจูงใจในการถ่ายโอนสูง



ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการถ่ายโอนคือ ความตั้งใจและความกระตือรือร้น ของผู้รับการอบรมที่จะใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถที่ได้รับมาจากการอบรมมาช่วยให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจในการถ่ายโอนอาจส่งผลมาจากปัจจัยภายใน หรือความต้องการในตัวของผู้คนนั้น ๆ เอง หรือมาจากปัจจัยภายนอก เช่นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำหรือความตั้งใจในการกระทำนั้น ซึ่งแรงจูงใจในการถ่ายโอนเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญมากในการทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม โดยพบว่ามีความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ในระดับสูง (Grossman & Salas, 2011) จากการศึกษาของดีวอส ดูเมย์ โบนามิ เบท และโฮลตัน (Devos, Dumay, Bonami, Bates & Holton III, 2007) พบว่าแรงจูงใจในการถ่ายโอนเป็นปัจจัยทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ร้อยละ 18.5 และยังสอดคล้องกับอีกหลายการศึกษาที่พบว่า การถ่ายโอนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม (ดาร์วาร์ตัน ศรีธรรมพินิจ, 2552; Handy, 2008 ; Ruona, Leimbach, Holton & Bates, 2002) และสอดคล้องกับงานวิจัยของของณัฐวรรณ เมธีรุจกานนท์ (2554) พบว่าแรงจูงใจในการถ่ายโอนสามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพได้

2.4 ความกดดันจากภาระงาน เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้ เนื่องจากผู้เข้าอบรมมีภาระงานมากจนไม่มีเวลาจะคิดหรือสร้างงานใหม่ การนำความรู้ภายหลังได้รับการอบรมมาพัฒนางานได้น้อยมากซึ่งโฮตันและเบส กล่าวว่า การที่ได้รับการอบรมมีเวลา มีพลังงาน และทำใจให้ว่างในการทำงานเพื่อที่จะทำให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง จำเป็นต้องมีปริมาณงาน ตารางเวลางาน ที่เหมาะสมรวมทั้งมีพลังงานส่วนบุคคล นอกจากนี้ระดับความเครียดที่มีผลยับยั้งหรือส่งเสริมให้เกิดการใช้การเรียนรู้ใหม่สู่การทำงาน (Holton III & Bates, 1998 อ้างใน Yamnill,

2001) และจากการศึกษาของคลาร์ก (Clarke, 2002) พบว่าภาระงานที่หนัก และความกดดันในเรื่องเวลาทำงาน เป็นอุปสรรคต่อการใช้ความรู้จากการอบรมในหน่วยงาน บริการสังคมของประเทศอังกฤษ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านการมีโอกาสดำเนินการเรียนรู้และลดความกดดันจากภาระงานที่หนักเกินไป
2. เป็นแนวทางให้ฝ่ายผู้จัดหลักสูตรเฉพาะทางใช้พัฒนาหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าอบรมและภายหลังการอบรมควรมีการติดตามประเมินผลเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับการอบรมเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติงานจริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสม ความพึงพอใจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ศึกษาพัฒนาแบบวัดการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการอบรมของพยาบาลสำหรับหลักสูตรต่าง ๆ อาทิเช่น หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางทุกสาขา หลักสูตรการอบรมระยะสั้นต่าง ๆ
3. ศึกษาการประเมินการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม โดยมีการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สหสาขาวิชาชีพอื่นเพื่อเป็นการเปรียบเทียบการรับรู้ของตนเองกับผู้อื่น



เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาร์รัตน์ ศรีธรรมพินิจ. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2545). รายงานการวิจัย: การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- American society for training and development. (2008). *State of industry report, from the American society for training and development (ASTD)*. Retrieved from http://www.astd.org/TD/Special/0811_Investment_in_Learning.htm
- Axtell, C. M., Maitlis, S., & Tearta, S. K. (1997). Predicting immediate and longer term transfer of training. *Personal review*, 26(3), 201-213.
- Baldwin, T. T., & Ford, K. J. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Bates, R. A., Holton III, E. F., Seyler, D. L., & Carvalho, M. A. (2000). The role of interpersonal factors in the application of computer-based training in an industrial setting. *Human Resource Development International*, 3(1), 19-42
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2009). Transfer of training: a metaanalytic review. *Journal of management*, 39, 1065-1105.
- Broad, L., & Newstrom, W. (1992). *Transfer of training: Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments*. Massachusetts, MA : Addison-Wesley.
- Burke, L. A., & Hutchins, H.M. (2007). Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6:263-296.
- Chen, H-Yu., & RP Boore, J. (2009). Translation and back-translation in qualitative nursing research: methodological review. *Journal of Clinical Nursing*, 19(1-2), 234-239.
- Clarke, N. (2002). Job/work environment factors influencing training transfer within a human service agency: some indicative support for Baldwin and Ford's transfer climate construct. *International Journal of Training and development*, 6(3)146-162.
- Devos, C., Dumay, X., Bonami, M., Bates, R., & Holton III, E. (2007). The learning transfer system Inventory (LTSI) translated into French: internal structure and predictive validity. *International Journal of training and Development*, 11(3), 181-186.
- Dorsey, D., Campbell, G., Foster, L., & Miles, D. (1999). Assessing knowledge structures: relations with experience and post training performance. *Human Performance*, 12(1), 31-57.



- Goldstein, I., & Ford, J. K. (2002). *Training in organization* (4th ed.). Belmont, CA:Wadsworth.
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of training and development*, 15(2), 103-120.
- Handy, L. A. (2008). The importance of the work environment variables on the transfer of training. (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/3672>
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5-21.
- Kontoghiorghe, C. (2004). Reconceptualizing the learning transfer conceptual framework: empirical validation of a new system model. *International Journal of Training and Development*, 8(3), 210-221.
- Kozlowski, S. W., & Salas, E. (1997). An organizational system approach for the implementation and transfer of training. In Ford, J. (Eds.) *Improving training effectiveness in work organization*. New York: Hillsdale.
- Naquin, S. S., & Baldwin, T. T. (2003). Managing transfer before learning begins: The transferready learner. In Holton III, E. F. & Baldwin, T. T. (Eds.), *Improving learning transfer in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ruona, W. E., Leimbach, M., Holton III, E. F., & Bates, R. (2002). The relationship between learner utility reactions and predicted learning transfer among trainees. *International Journal of training and Development*, 6(4), 218-228.
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organization. *Human Resource Management*, 45(4), 628-648.
- Swanson, R. A. (1995) Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207-213.
- Wexley, K. N. & Latham, G. P. (2002). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Xiao, J. (1996). The relationship between organizational factors and the transfer of training in the electronics in Shenzhen, China. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 55-73.
- Yamhill, S. (2001). Factors affecting transfer of training in Thailand. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest information and learning. (UMI No. 3032020)
- Yamhill, S., & McLean, G. N. (2005). Factors affecting transfer of training in Thailand. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 323-344.