



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๔๐๔๓

ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๔/

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเผยแพร่ข้อมูลและความรู้บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (ผ่านหัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

ตามที่กรมอนามัยได้กำหนดให้ตัวชี้วัด ๒.๒ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรสร้างสุขเป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดในมิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) ให้มีการถ่ายระดับไปยังบุคคลทุกคนในหน่วยงาน เผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ในการประเมินรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) โดยผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า มีความประสงค์ขอนำผลงานวิชาการเรื่อง “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)” เผยแพร่บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ รายละเอียดผลงานวิชาการดังกล่าวสามารถดาวน์โหลดเอกสาร ได้ที่ <http://bit.ly/38J6cEL> หรือ QR Code ตามระบุในส่วนท้ายของเอกสาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติให้เผยแพร่ผลงานดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณ

ไพรัชศักดิ์ ส.

นายจรศักดิ์ สุขเปรม

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พร้อม ผด.จ.

เพื่อโปรดส่งเอกสารมาที่กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑๐/๒๕๖๓ จ.ร.น.พ.ร.น.

ดาวโหลดเอกสาร



<http://bit.ly/38J6cEL>

๒๗ ๑๗ ๖๓

คุณ

๒๗ ๑๗ ๖๓

(นางสาวละอ อ.จันสุตะ)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข)
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรม
หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔
(Our Skills Our Future : OSOF IV)

โดย
นายจรศักดิ์ สุขเปรม

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

ชื่อผลงาน	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)
ชื่อผู้จัด	นายขจรศักดิ์ สุขเปรม ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ จำนวน ๔๔ คน โดยที่สามารถเก็บข้อมูลจากประชากรได้ทั้งสิ้น ๔๑ คน และสำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความคิดเห็นทางด้านการออกแบบหลักสูตร ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑

ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร ประเด็นเรื่องวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้ประเด็นเรื่องรายละเอียดของหลักสูตรมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ประเด็นวิธีการเรียนการสอน มีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประเด็นเรื่องของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า เทคโนโลยีมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และประเด็นสุดท้าย คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการใช้

ความรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ข้อจำกัดส่วนตัวของผู้ผ่านการอบรมและข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาส

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลหลายท่าน ซึ่งไม่อาจจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ในการนี้ กระผมได้รับการสนับสนุนที่เป็นประโยชน์จากนางสมเวียง ไชยพรรค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณา ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน รวมทั้งนายพงษ์เทพ เจริญสวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย สำหรับการเป็นผู้ชี้แนะกระบวนการในการดำเนินการทั้งหมด ตลอดจนการกระตุ้นและให้กำลังใจจากนางสาวอุไรภรณ์ ไทรทอง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระผมขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้บริหารกรมอนามัย เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน สำหรับการสนับสนุนและมีส่วนช่วยเหลือให้การดำเนินงานนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขจรศักดิ์ สุขเปรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ คำถามสำหรับการศึกษา	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒
๑.๔ ขอบเขตการศึกษา	๓
๑.๕ นิยามศัพท์	๓
๑.๖ กรอบแนวคิด	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๕
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม	๖
๒.๒ แนวคิดเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้	๘
๒.๓ บริบทของกรมอนามัย	๑๐
๒.๔ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)	๑๓
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๘
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๒๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๑
๓.๒ เครื่องมือที่ใช้	๒๑
๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๒๔
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๒๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๒๗
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๗
๔.๒ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การถ่ายโอนการฝึกอบรม	๒๙
๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบท่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร	๓๕
๔.๔ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคการนำความรู้ที่ได้ จากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)	๓๘
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๔๐
๕.๑ การสรุปผลการศึกษา	๔๐
๕.๒ การอภิปรายผล	๔๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๔๓
บรรณานุกรม	๔๖
ภาคผนวก	๔๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	การปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย	๑๖
๔.๑	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๒๗
๔.๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร	๒๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในองค์กร	๓๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม	๓๔
๔.๕	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรมกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม	๓๖
๔.๖	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม	๓๗
๔.๗	การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม	๓๘

สารบัญภาพ

หน้า

แผนภาพที่

๑.๑	กรอบแนวคิด	๕
๒.๑	แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมของ Baldwin and Ford	๙
๒.๒	กรอบแนวคิดหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๕	๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

การยกระดับสมรรถนะขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรภายในองค์กร ที่ชัดเจน ผ่านการบริหารทรัพยากรทางการบริหาร ทั้ง ๔ ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (กิริติ ยศยิ่งยง, ๒๕๔๘) ซึ่งทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เป็นผลมาจากทรัพยากรบุคคล คือ ผู้ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานที่ตนเองปฏิบัติ และส่งผลสะท้อนไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร โดยเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร เพื่อการส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพขององค์กร ผสมผสานเข้ากับธุรกิจ และเพื่อการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาปัจเจกบุคคล (ชาญชัย อาจินสมาจาร, ๒๕๕๒) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าว โดยคาดหวังว่าการลงทุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะส่งผลกระทบที่ดีต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรูปแบบหนึ่งที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ การฝึกอบรม (Training) โดยที่การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิดของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนต่อเนื่อง สามารถเกิดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ หลังอบรมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์สูงสุด โดยมีฐานความต้องการของผู้เข้าอบรม การอบรมมีการจูงใจเหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าอบรมจะช่วยให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายได้

กรมอนามัยในฐานะเป็นกรมวิชาการ (Academic Leader) ของกระทรวงสาธารณสุข มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนภารกิจตอบสนอง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เพื่อยกระดับให้คนไทยเป็น Smart Citizen ภายใต้กรอบแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการยกระดับ และการเป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญ และได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์สร้างความเป็นเลิศด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค (Prevention & Promotion Excellence) ภายใต้บริบทและทิศทางนี้ กรมอนามัยจึงวางเป้าหมายและออกแบบองค์กรกำลังคนของกรมอนามัย ให้มีศักยภาพ (Potential) และ ชีตความสามารถที่เป็นเลิศในการขับเคลื่อนภารกิจบรรลุเป้าหมายของกระทรวง และประเทศ โดยขีดความสามารถของหน่วยงานและกำลังคนที่ต้องการ คือ “ผู้อภิบาลระบบ” ดังนั้น การเป็นผู้อภิบาลระบบได้ต้องมีการบริหารข้อมูลและความรู้ การบริหารภาคีเครือข่าย รวมทั้งการทำการตลาดเพื่อสังคม และการปกป้องด้วยกฎหมาย ส่งผลให้บุคลากรในกรมอนามัยทุกหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องตกผลึกในเรื่องของ AAIM เพื่อเตรียมกำลังคนให้มีสมรรถนะและขับเคลื่อนกรมอนามัยไปสู่ผู้อภิบาลระบบต่อไป

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมอนามัย ได้มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ครอบคลุม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมอนามัย เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดจัดโครงการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรรุ่นใหม่ ทั้งสายหลักและสายสนับสนุนในสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์ของกรมอนามัยต่อไป เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) จำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับการประเมินผลภาพรวมของหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการหลักสูตร และนำผลที่ได้จากการประเมินกลับมาใช้เพื่อทบทวนส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมในรุ่นต่อไป การประเมินผลการอบรมสามารถประเมินได้หลากหลายมิติ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับว่า ต้องการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินนำมาพัฒนาหรือปรับใช้ ในประเด็นใด การศึกษาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ได้ ระหว่างการฝึกอบรมกลับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นการประเมินรูปแบบหนึ่ง สำหรับการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจริงหลังจากสิ้นสุดการอบรม ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการนำความรู้ที่ได้รับ ทักษะที่ได้รับ หรือทัศนคติต่อการทำงาน เรียงรวมกันว่า การถ่ายโอนการฝึกอบรม ที่ได้รับระหว่างการฝึกอบรม กลับไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV) และศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ คำถามสำหรับการศึกษา

๑.๒.๑ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) อยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๑.๒.๓ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาทำการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ตามกรอบแนวคิดของบอลด์วิน และฟอร์ต

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๑.๔.๓ ด้านพื้นที่ /ระยะเวลา

การศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษา ทำการศึกษากายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๕ นิยามศัพท์

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

คุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม หมายถึง คุณลักษณะของช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานสังกัดกรมอนามัย และระดับตำแหน่งงาน

การออกแบบหลักสูตร หมายถึง องค์ประกอบของหลักสูตรในเรื่องของวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร และวิธีการสอน

สภาพแวดล้อมในองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ผ่านการอบรม ซึ่งเป็นสิ่งส่งเสริมหรืออุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่ได้จากการอบรม ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้

หลักสูตร OSOF IV หมายถึง หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ที่ดำเนินการจัดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

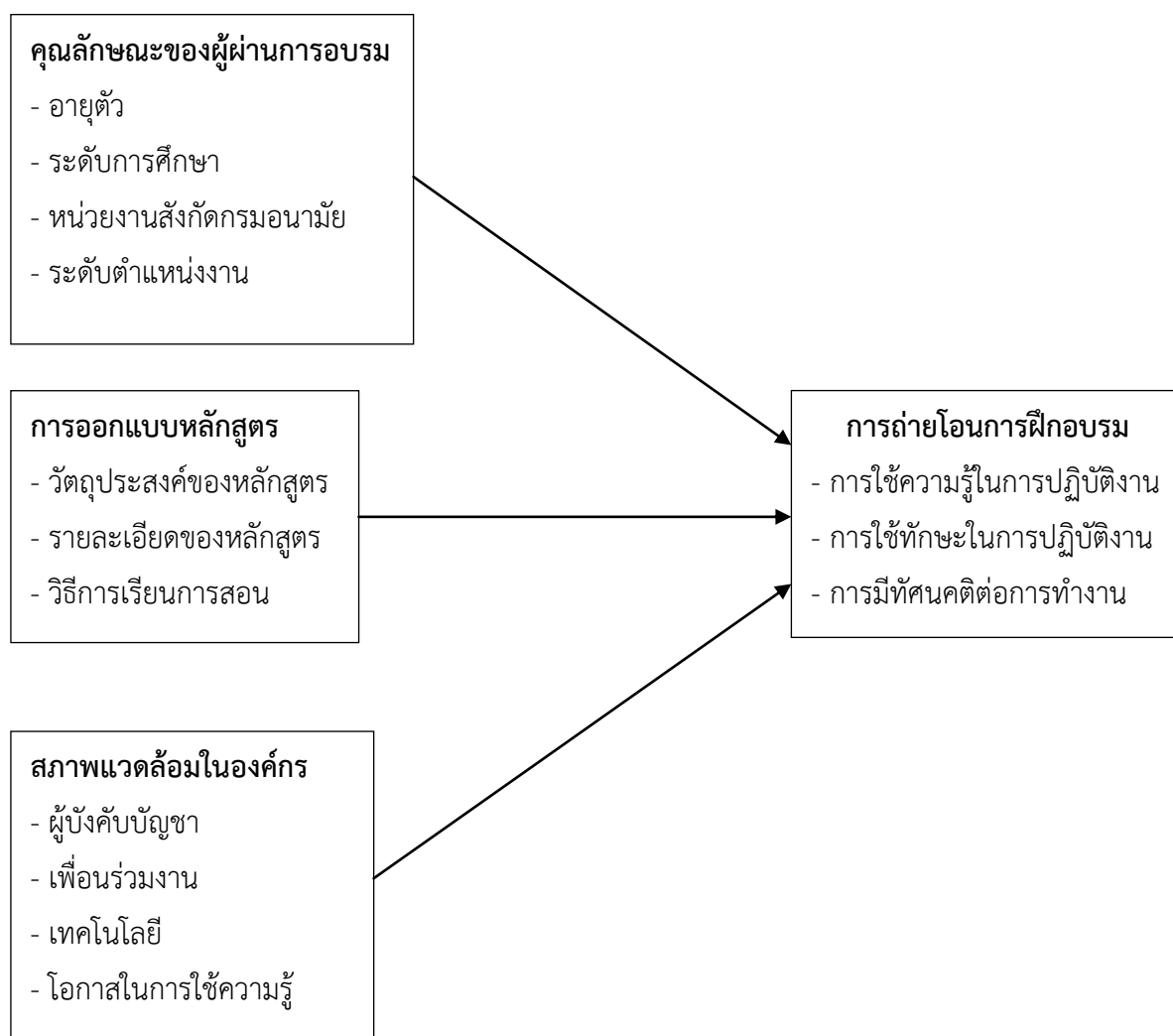
การถ่ายโอนการฝึกอบรม หมายถึง การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นสิ่งที่ได้เรียนรู้ หรือได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

- **การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) นำเอาความรู้และความเข้าใจจากการเข้ารับการฝึกอบรมต่อการเกิดความเข้าใจในกระบวนการ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับ

- **การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่ผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) นำเอาแนวทาง หรือวิธีการที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยพิจารณาจากระดับการเรียนรู้ของผู้ผ่านการอบรมต่อการนำแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ได้เรียนรู้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- **การมีทัศนคติที่ดีต่องาน** หมายถึง การที่ผู้ผ่านการอบรมมีขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจต่อหน้าที่การปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากระดับการรับรู้ของผู้ผ่านการอบรมต่อความรู้สึกพอใจ การทุ่มเท แรงกาย แรงใจ และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน

๑.๖ กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๑.๑ กรอบแนวคิด

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา สำหรับการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของกรมอนามัย ในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบหลักสูตร หรือแม้กระทั่งการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานในการรองรับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

๑.๗.๒ หน่วยงานภายใต้กรมอนามัย ตระหนักถึงความสำคัญต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน และเตรียมความพร้อมสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รองรับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเรื่องการประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๒ แนวคิดเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้

๒.๓ บริบทของกรมอนามัย

๒.๔ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารโครงการฝึกอบรม โดยเป้าหมายหลักของการประเมินผลการฝึกอบรม เพื่อเป็นการติดตาม สังเกตเพื่อการปรับปรุง ช่อมเสริม แก้ไขปรับปรุง การจัดการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเอาไว้ (วิจิตร อวทะกุล, ๒๕๔๐) ดังนั้น การประเมินผลการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่สะท้อนผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ โดยท้ายที่สุดแล้วผลของการประเมินดังกล่าวจะนำไปใช้เพื่อการพัฒนาโครงการฝึกอบรมในครั้งต่อไป

๒.๑.๑ ความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่านต่างให้ความหมายหรือนิยามที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้สามารถหยาบยักตัวอย่างในการแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

พัฒนา สุขประเสริฐ (๒๕๔๐) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ การดำเนินการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่า โครงการฝึกอบรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยที่วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้นต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (๒๕๕๐) กล่าวว่า การประเมินผลการอบรม คือ ขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากกระบวนการพัฒนาบุคคลถือเป็นกระบวนการหนึ่งของระบบบริหารงานบุคคล

ครอบฟอร์ด (๑๙๕๔) กล่าวว่า การประเมินผลฝึกอบรม คือ การวัดและค้นหาคุณค่าที่ได้จากการฝึกอบรม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

เคิร์กแพทริก (๑๙๘๗) กล่าวว่า การประเมินผลการฝึกอบรม คือ การวัดสัมฤทธิ์ผลของโครงการฝึกอบรม ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

ดังนั้น จาก นักวิชาการที่ให้นิยามความหมายของการประเมินผลการฝึกอบรม สามารถสรุปได้ว่าการประเมินผลการฝึกอบรม คือ การวัดผลการดำเนินงานสำหรับการฝึกอบรมนั้น ๆ ว่าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

๒.๑.๒ วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นกระบวนการติดตาม สังเกตเพื่อปรับปรุง ช่อมเสริม แก้ไขปรับปรุง การจัดการฝึกอบรม ดังนั้นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย (ชูชัย สมิทธิไกร, ๒๕๔๘)

๒.๑.๒.๑ เพื่อทราบว่า การฝึกอบรมนั้นได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๒.๑.๒.๒ เพื่อทราบจุดเด่นและจุดแข็งของการฝึกอบรม ว่าการอบรมดังกล่าวนี้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

๒.๑.๒.๓ เพื่อช่วยให้ทราบความจำเป็นที่จะต้องทำการจัดฝึกอบรมในครั้งต่อไป ข้อมูลจากการประเมินดังกล่าวใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าควรจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมหรือไม่ ต่อไปในอนาคต

๒.๑.๒.๔ เพื่อตรวจสอบ การบริหารงานด้านวิชาการ หรือ การบริหารหลักสูตรว่า เป็นไปในแนวทางที่กำหนดหรือตั้งเป้าหมายเอาไว้หรือไม่ เช่น ด้านหลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา การเรียนรู้ กิจกรรมในการเรียนการสอนว่า มีสื่อการเรียนการสอน การวัดผล ที่สอดคล้องกันหรือไม่ (วิจิตร อาวะกุล, ๒๕๔๐)

๒.๑.๓ ประเภทของการประเมินผล

การออกแบบการประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้รับผิดชอบโครงการหรือหลักสูตรจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาพรวมของรายละเอียดหลักสูตรหรือความชัดเจนภายใต้บริบทขององค์กร ดังนั้น การเตรียมการเพื่อการประเมินผลสามารถกำหนดประเภทของการประเมินผลออกเป็น ๖ ประเภท (กิริติ ยศยิ่งยง, ๒๕๔๘)

๒.๑.๓.๑ การประเมินเป้าหมายหรือความจำเป็น (Goals/Needs- Based Evaluation)

การประเมินเป้าหมายหรือความจำเป็น คือ การประเมินหาความจำเป็นก่อนที่จะปฏิบัติหรือจัดกิจกรรมใด ๆ ภายใต้โครงการหรือหลักสูตร เพื่อพิจารณาก่อนตัดสินใจในเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ว่ามีความเหมาะสม มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด เนื่องจากโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมจะมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงมากกว่าหนึ่งเป้าหมาย หรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่จะถูกอธิบายในแผนการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนรวมทั้งเป็นการสำรวจความต้องการที่จะช่วยในการทำงานให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

๒.๑.๓.๒ การประเมินประสิทธิภาพ (Effectiveness – Based Evaluation)

การประเมินประสิทธิภาพเป็นการประเมินเพื่อทดสอบความคุ้มค่าของโครงการหรือหลักสูตรการฝึกอบรมในมิติของเวลา ทรัพยากร คน เงินและอื่น ๆ ซึ่งการประเมินผลในลักษณะนี้ เป็นการประเมินผลแบบเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า เพื่อทำนายคำตอบว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างไร ได้ผลตามที่กำหนดหรือไม่ ดังนั้น การประเมินประสิทธิภาพสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบของการดำเนินการในลักษณะของผลตอบแทนค่าใช้จ่าย หรือการวิเคราะห์ความคุ้มค่าจากการลงทุน เป็นต้น

๒.๑.๓.๓ การประเมินกระบวนการหรือการดำเนินงาน (Process / Operation- Based Evaluation)

การประเมินกระบวนการหรือการดำเนินงาน เป็นการประเมินที่มุ่งเน้นวิธีการหรือแนวทางการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเป็นการประเมินว่าวิธีการที่ใช้หรือความสามารถในการดำเนินงานของบุคคลหรือหน่วยงานนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสิน คือ การกำหนดมาตรฐานและการจัดทำรายงานผลการดำเนินการ

๒.๑.๓.๔ การประเมินประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ (Efficiency / Result- Based Evaluation)

การประเมินประสิทธิผลหรือผลลัพธ์ เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน โดยคำนึงว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นตอบสนองต่อความต้องการหรือบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ การประเมินผลลัพธ์สามารถดำเนินการประเมินในมิติต่าง ๆ ๔ มิติประกอบไปด้วย มิติของความรู้ (Knowledge) มิติของทัศนคติ (Attitude) มิติของพฤติกรรม (Behavior) และ มิติของประสิทธิผล (Efficiency)

๒.๑.๓.๕ การประเมินผลกระทบ (Effect – Based Evaluation)

การประเมินผลกระทบ เป็นการประเมินที่เน้นการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานหรือเป็นการประเมินผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ทั้งการประเมินผลกระทบเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าหลังจากที่มีการใช้เครื่องมือหรือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานแล้วได้ผลอย่างไร

๒.๑.๓.๖ การประเมินความพึงพอใจ (Satisfaction – Based Evaluation)

การประเมินความพึงพอใจ เป็นการประเมินเพื่อสะท้อนว่าองค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใด รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

๒.๒ แนวคิดเรื่องการถ่ายโอนการเรียนรู้

การฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์กรที่ถือว่าประสบความสำเร็จ คือ การฝึกอบรมที่สามารถเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับผู้ผ่านการอบรม ทั้งนี้ ดัชนีการชี้วัดความสำเร็จดังกล่าว คือ ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง หรือ เราอาจจะเรียกว่า “การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม” (ชูชัย สมितिไกร, ๒๕๕๘)

๒.๒.๑ กระบวนการและประเภทของการถ่ายโอนการเรียนรู้

การถ่ายโอนการเรียนรู้ของบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑. การถ่ายโอนทางบวก (Positive Transfer) หมายถึง การเรียนรู้จากการฝึกอบรม ที่ส่งผลให้สามารถนำไปในการทำงานได้จริงและก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

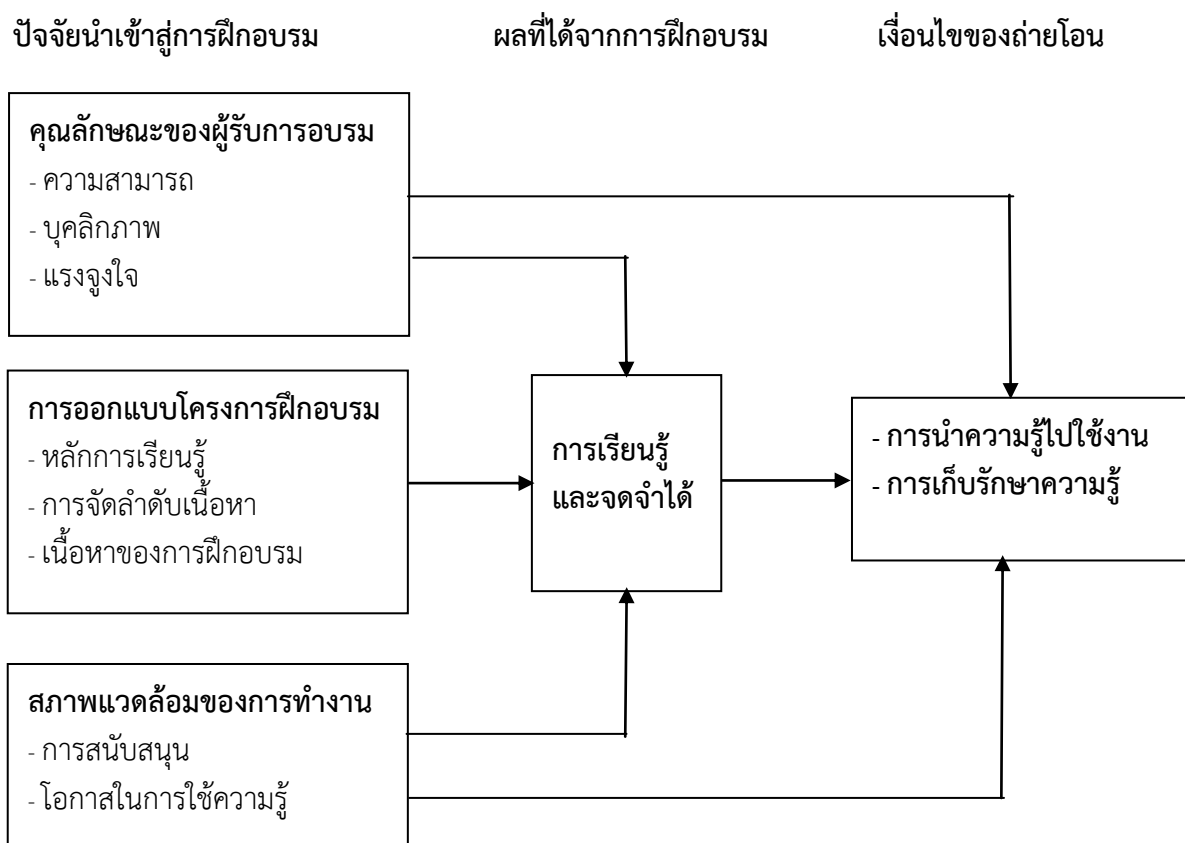
๒. การถ่ายโอนทางลบ (Negative Transfer) หมายถึง การเรียนรู้จากการฝึกอบรม ที่ส่งผลให้สามารถนำไปในการทำงานได้จริงและก่อให้เกิดประสิทธิภาพลดลง

๓. ไม่มีการถ่ายโอนเกิดขึ้น (Zero Transfer) หมายถึง การเรียนรู้จากการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อการนำไปปฏิบัติงานได้จริง

การถ่ายโอนการเรียนรู้จะออกมาในรูปแบบการถ่ายโอนทางบวกหรือทางลบนั้น การฝึกอบรมไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกว่าก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อองค์กร เพราะถึงแม้ว่าการฝึกอบรมจะเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้กับผู้เข้ารับการอบรม แต่ก็ไม่ได้รับรองว่า ผู้ผ่านการอบรมจะนำความรู้ที่ได้ระหว่างการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น ผู้จัดการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการวางแผนแนวคิด หรือให้ความสำคัญกับการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรม ที่จะให้เกิดให้มีความต่อยอดในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ได้กลับไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง จึงจะทำให้เกิดการถ่ายโอนความรู้

๒.๒.๒ รูปแบบการถ่ายโอนการฝึกอบรม

แนวคิดของ Baldwin and Ford ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยนำเสนอปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนทักษะ (Skills) ความเข้าใจ (Understanding) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และอื่นๆ (Others) โดยมีองค์ประกอบ ๓ องค์ประกอบหลัก ได้แก่ เงื่อนไขการถ่ายโอนผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม และปัจจัยนำเข้าสู่การอบรม สามารถสรุปเป็นแบบจำลองได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แบบจำลองกระบวนการถ่ายโอนการฝึกอบรมของ Baldwin and Ford

ที่มา : Baldwin และ Ford, ๑๙๘๘ อ้างในชูชัย สมิทธิไกร. ๒๕๕๘. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.

พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การถ่ายโอนการฝึกอบรมเริ่มต้น ตั้งแต่เมื่อบุคคล มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และมีการเก็บรักษาความรู้นั้นเอาไว้ ทั้งนี้ ผลที่ได้รับจากได้รับการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจาก การออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม ลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม และสภาพแวดล้อมภายในการทำงาน สิ่งที่เกิดขึ้นคือ ผู้เข้ารับการอบรมสามารถจดจำ เนื้อหาสาระระหว่างทำการฝึกอบรมได้ ดังนั้น ปัจจัยนำเข้าสู่การอบรมจึงประกอบด้วย ๓ ปัจจัย ประกอบด้วย

๑. ลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม นักจิตวิทยามองว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถทางสติปัญญาที่จะส่งผลกระทบต่อ การนำเอาความรู้ไปใช้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะในการใส่ใจกับเนื้อหาต่าง ๆ ระหว่างการฝึกอบรมและเก็บรักษาความรู้ ทักษะต่าง ๆ กลับมาฝึกฝนได้เป็นอย่างดี รวมทั้ง การมีบุคลิกภาพของผู้เข้ารับการอบรม

ก็ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรม ตลอดจนแรงจูงใจในการฝึกอบรม หากผู้เข้ารับการอบรมมีแรงกระตุ้นหรือแรงปรารถนาที่อยากจะพัฒนาตนเอง ย่อมทำให้ใส่ใจในรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของการอบรม และนำกลับมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้

๒. การออกแบบโครงการฝึกอบรม เป็นการวางแผนและพิจารณาว่ารูปแบบการฝึกอบรมใดที่จะสามารถทำการถ่ายโอนการเรียนรู้ที่มีโอกาสเกิดขึ้นมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบเนื้อหา กระบวนการ และวิธีการเรียนสอน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถตระหนักถึงเนื้อหาสาระของวิชา ที่ใช้ในการอบรม นำกลับมาประยุกต์ใช้ได้ในการปฏิบัติงานจริง

๓. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่ารวมถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่เน้นย้ำให้ความสำคัญกับการเข้ารับการอบรม ยิ่งผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการฝึกอบรมมากเท่าไร โอกาสที่จะเกิดกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ย่อมจะเกิดขึ้นมากเท่านั้น ในมุมมองของเพื่อนร่วมงานอาจเป็นแรงกระตุ้นหนึ่งที่ก่อให้เกิดการสนับสนุนการถ่ายโอนการฝึกอบรม เพราะเพื่อนร่วมงานจะมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำ การพบปะพูดคุย หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันและกัน หรือแม้กระทั่งโอกาสที่จะใช้ความรู้ รวมทั้งบรรยากาศที่จะส่งเสริมให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม

๒.๓ บริบทของกรมอนามัย

๒.๓.๑ ประวัติความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ ดังประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๖๙ ตอนที่ ๑๖ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๔๕ โดยเปลี่ยนชื่อจากกระทรวงสาธารณสุข เป็นกระทรวงสาธารณสุข และกรมสาธารณสุข เป็นกรมอนามัย ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวมีผลบังคับใช้นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้กรมอนามัย จึงถือเอาวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๕ เป็นวันสถาปนากรมอนามัย (กรมอนามัย, ๒๕๖๒)

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีพัฒนาการมาเป็นเวลายาวนาน มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ การบริหารจัดการและการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การปกครองและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญคือให้เท่าทันกับสภาพปัญหาสาธารณสุขและระบบสุขภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ในปีพ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ จึงมีการถ่ายโอนบุคลากรและภารกิจบางส่วนของกรมอนามัย ให้กับกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕ ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕

ปัจจุบัน กรมอนามัยมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๒ ดังประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๖ ตอนที่ ๙๘ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒

๒.๓.๒ วิสัยทัศน์กรมอนามัย

กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาล* ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

๒.๓.๓ พันธกิจ

ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

๒.๓.๔ ภาพรวมของกรมอนามัย

กรมอนามัย ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ เพื่อรองรับสถานการณ์และปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อสนองตอบวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) คือ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน รวมทั้งสอดคล้องกับการปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดให้กรมอนามัยเป็นเจ้าภาพหลักในการดูแลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ ทั้งนี้ อธิบดีกรมอนามัย ได้มีการทบทวนวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารกรมอนามัย หัวหน้าหน่วยงาน นักวิชาการ และบุคลากรกรมอนามัย โดยเปลี่ยนจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๕๗-๒๕๕๘ คือ ภายในปี ๒๕๖๓ ประเทศไทยเป็นผู้นำในอาเซียนด้านระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนไทยสุขภาพดี มาเป็น “องค์การหลักของประเทศในการอภิบาล (ดูแล ปกป้อง ค้ำครอง) ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี” (กรมอนามัย, ๒๕๖๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีพันธกิจคือ ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงานสร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน และอธิบดีกรมอนามัยได้ประกาศเจตนารมณ์ “รวมพลัง” เปลี่ยนกรมอนามัย ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของการเปลี่ยนแปลง คือ ๓ L, Lead คือยกระดับการนำเพื่อให้เป็น National Lead, Lean คือปรับเปลี่ยนกระบวนการ เพื่อให้ไปสู่คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) มีคุณธรรม (Moral) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Account) และ Learn คือสร้างบุคคลเรียนรู้ (Learning Personnel) เพื่อต่อยอดไปสู่องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) และเพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปพร้อมๆกัน ในจังหวัดที่สอดประสานในทิศทางที่คาดหวังเพื่อไปสู่เป้าหมายองค์การคุณภาพคุณธรรม (สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย, ๒๕๕๙) ทำให้ผู้บริหารของกรมอนามัยให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และมีการกำกับติดตามอย่างเข้มข้น (Intensive Monitoring & Evaluation)

กรมอนามัยจึงได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้บริหาร นักวิชาการ และบุคลากรสังกัดกรมอนามัย สำหรับการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร “HEALTH” ซึ่งความหมายของ “HEALTH” คือ H : Health Model (เป็นต้นแบบสุขภาพ) E : Ethics (จริยธรรม) A : Achievement (มุ่งผลสัมฤทธิ์) L : Learning (เรียนรู้ร่วมกัน) T : Trust (เคารพและเชื่อมั่น) H : Harmony (เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) และในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมอนามัยมีการส่งเสริม/กระตุ้นให้มีการนำวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติ โดยกำหนดให้ “HEALTH” เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ซึ่งพบว่าทุกหน่วยงานมีการนำวัฒนธรรม HEALTH ไปปฏิบัติอย่างทั่วถึงและครอบคลุมทุกประเด็นโดยวัดจากรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองฯ ในระบบ DOC ที่กำหนดให้รายงานปีละ ๒ รอบ และในปี ๒๕๖๐ มีการประกาศใช้ HEALTH to MOPH ซึ่งเป็นการบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัยและค่านิยมกระทรวงสาธารณสุขภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนยุทธศาสตร์กำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ (DoH ๔.๐’s HR Strategy) และเป้าประสงค์ “เพิ่มความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร” รวมถึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในบุคลากรทุกระดับ จนเป็นบรรทัดฐาน (Norm) จึงกำหนดเป็นหนึ่งในแผนงาน/โครงการสำคัญของแผนยุทธศาสตร์กำลังคนกรมอนามัย พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย, ๒๕๖๐) และได้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัย มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายดังแผนภาพ ตัวอย่างพฤติกรรมพึงประสงค์ อาทิ H : Health Model ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกายทุกวันพุธ การเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟต์ การกำหนดให้มีการยืดเหยียดในทุกการประชุม และ E : Ethics ได้แก่ ตรงเวลา ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นต้น นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมอนามัยได้พัฒนา รูปแบบส่งเสริมวัฒนธรรม Health Model เพื่อให้บุคลากรมีภาวะสุขภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย ๓ กิจกรรม คือ ๑. Moving Forward กับผู้บริหาร ทุกวันพุธของเดือน ๒. Happy Health Happy Walk Steps Challenge และ ๓. Dream Fit Program (ศูนย์สื่อสารสาธารณะ, ๒๕๖๒)

กรมอนามัย ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความร่วมมือกับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ของกรมอย่างทั่วถึง ด้วยรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเน้นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) อาทิ การประชุม Tuesday Regular Meeting ทุกวันอังคาร กับทีมผู้บริหาร คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการต่างๆ มีการสื่อสารผ่านการประชุมทางไกล (Web Conference) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดวิธีทำงานกับบุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติหน้างาน รวมถึงร่วมตัดสินใจ ชี้แนะ ชี้แนะและให้คำปรึกษาเพื่อร่วมแก้ปัญหาที่สำคัญในงานด้วย (กรมอนามัย, ๒๕๖๑) รวมถึงมีการสื่อสารผ่าน Social Media อาทิ Facebook, Line group ,e-mail ฯลฯ และมีการสื่อสารภายนอกองค์กรสู่ผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการประชุมผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข การตรวจราชการ การนิเทศติดตาม การเยี่ยมเสริมพลัง (อาทิ เวที ๔ ภาค, ศูนย์อนามัยเขต , พื้นที่ตำบลบูรณาการด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ฯลฯ) เป็นต้น

กรมอนามัย ประกาศเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างชัดเจนในวัฒนธรรมองค์กร และกำหนดให้เป็นหนึ่งในเป้าประสงค์สำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาลตามแผนยุทธศาสตร์กรมอนามัย รวมถึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนา และขับเคลื่อนวิชาการ กรมอนามัย (กพว.) ในระดับกรม ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการ กรมอนามัย คณะอนุกรรมการพัฒนาการวิจัย และคณะอนุกรรมการบริหารจัดการความรู้ ให้เป็นทีมสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโตองค์กรด้วยข้อมูล ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีการกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนาและขับเคลื่อนวิชาการทุกสัปดาห์ที่สามของเดือน เช่น สนับสนุนให้เกิดงานวิจัย มีเวทีนำเสนอผลงานการจัดการความรู้ (เวที LIKE Talk Award) ที่เกิดจากการปรับปรุงการดำเนินงาน (Lean) นวัตกรรม/สิ่งประดิษฐ์ (Innovation) และการจัดการความรู้ (Knowledge) ในรูปแบบต่างๆ ที่มีความโดดเด่น (Excellence) และนำเสนอในรูปแบบการประกวด Storytelling ซึ่งกลไกดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญที่กรมอนามัยมีการถ่ายทอดและเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติในระดับหน่วยงาน จนได้รับความสนใจและเกิดการบูรณาการทำงานร่วมระดับหน่วยงาน อาทิ เวที LIKE Talk Award ภาคเหนือ เป็นต้น นอกจากนี้กรมอนามัยยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ การปรับกระบวนการทัศน์และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตามความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละระดับโดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ มีการทำ MOU กับสถาบันการศึกษา ในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น หลักสูตรนักบริหารงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมสุขภาพ (นบอส.) และการจัดสรรทุนฝึกอบรมและทุนการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ อีกทั้งมีการพัฒนาหลักสูตร (In House Training) เตรียมความพร้อมผู้มีความรู้ศักยภาพสูงในทุกระดับ (NeGSOF และ OSOF) ให้กับบุคลากรในการวางแผนสร้างความต่อเนื่องทางการบริหาร

๒.๔ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV) ให้ความสำคัญกับการสร้างทักษะ การเรียนรู้ และนวัตกรรม ตลอดจนการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งประกอบไปด้วย การปรับทัศนคติ (Mind Set) การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การทำงานเป็นทีม ภายใต้ประเด็นการดำเนินงานของกรมอนามัย และแนวคิดในเรื่องของการวางแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP) เพื่อประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และใช้กำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนา แล้วลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และประเมินผลว่า สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้หรือไม่ ดังนั้น หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV) จึงมุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาและเตรียมความพร้อม ผ่านการเข้าใจอดีต (Understand the Past) เนื่องจาก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ต้องทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และพัฒนาตนเองรวมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของกรมอนามัย จึงส่งผลให้ผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์/บริบทแวดล้อม อย่างสม่ำเสมอ (Analyze the Present) เพื่อเตรียมความพร้อม หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และจำเป็นต้องกลับมาทบทวนวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองในบริบทปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง และวางแผนการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Plan for the Future) โดยการพัฒนาลัทธิฐานการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ที่อยู่ในวัยทำงานมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก เป็นการเรียนรู้ที่ไม่ใช่เพื่อการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า แต่เป็นการเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น วิธีการเรียนของผู้ใหญ่จึงเน้นไปในเรื่องของหลักและวิธีการปฏิบัติมากกว่าการเรียนรู้ผ่านทฤษฎี โดยการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการปฏิบัติกับประสบการณ์ (สมิต สัมฤทธิ์, ๒๕๕๗) ทั้งนี้ การฝึกอบรมเป็นช่องทางสำคัญในการเรียนรู้ เพราะการฝึกอบรมเปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้ อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรงแต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำหรือผลงานของผู้เรียน

๒.๔.๑ แนวคิด AAIM

ระบบและการจัดการด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม หมายถึงระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม AAIM ประกอบด้วย การประเมินตนเอง (Assessment) การเป็นปากเสียง (Advocacy) ปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) และการบริหารจัดการด้วยการอภิบาลระบบ (Management) ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ (สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย, ๒๕๕๔)

Assessment : A คือ การประเมิน ประกอบด้วยการสืบค้น (Investigate) เพื่อหาข้อมูล หลักฐาน สาเหตุ การวินิจฉัย สถานะหรือสภาวะของบุคคล ชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อการแบ่งกลุ่ม (Classify) และกำหนดหรือหามาตรการดูแลรักษาโดยแบ่งสถานะบุคคล ชุมชนและสิ่งแวดล้อมออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑) กลุ่มปกติ (Normal) มีสถานะสุขภาพของบุคคลหรือสภาวะของชุมชนและสิ่งแวดล้อม ที่ปกติยังไม่พบความเสี่ยงต่าง ๆ

๒) กลุ่มเสี่ยง (Risk) ตรวจพบความเสี่ยงที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน ทั้งรายบุคคล (Individual) หรือเป็นกลุ่ม (Community, Population) หรือพบแนวโน้ม (Trend) ที่จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

๓) กลุ่มป่วย (ILL) เป็นบุคคลที่เจ็บป่วย เกิดโรค หรือชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่มีสภาพอันตรายชัดเจน

Advocacy : A คือการที่จะต้องตีฆ้องร้องป่าวเป็นปากเป็นเสียงให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจให้ใครต่อใครเข้ามาให้ความร่วมมือ เพราะถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องสุขภาพ แต่ให้กระทรวงสาธารณสุขทำเพียงกระทรวงเดียวยังคงไม่สำเร็จ จำเป็นต้องใช้ความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน มาเป็นหุ้นส่วน ร่วมมือกัน ช่วยกัน สร้างกระแส โน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เป็นปัญหาด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่การ ระบุน ประเด็นปัญหา ที่มาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ประเด็นที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาข้อความที่ต้องการสื่อ ช่องทางการสื่อสาร พัฒนาแนวร่วม กลุ่มสนับสนุน ระดมทุน จนถึง การดำเนินการและติดตามและประเมินผล

Intervention : I คือ การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นการนำเอาองค์ความรู้ เครื่องมือ เทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมและอนามัยสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนให้เกิดนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี (Health Public Policy) ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า Intervention คือ การออกแบบระบบบริหารและวิธีทำงาน (คน-กระบวนการ หรือ วิธีทำงาน-ระบบสนับสนุน-ระบบกำกับติดตามและประเมินผล ฯลฯ) โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และความรู้จากทุกระดับและทุกช่องทาง เพื่อการบริหาร เชิงยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นและภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต

Management : M เป็นการบริหารและการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในระดับต่าง ๆ คือ

ระดับประเทศ กระทรวงสาธารณสุขพัฒนาขึ้นนโยบายและออกกฎหมายโดยร่วมมือกับเครือข่าย และภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ (Accountability)

ระดับจังหวัด/ อำเภอ ดำเนินการให้เกิดรูปแบบและมาตรฐานที่เหมาะสมด้านส่งเสริมสุขภาพและ อนามัยสิ่งแวดล้อม ระดับจังหวัดและอำเภอ

๒.๔.๒ สมรรถนะของหลักสูตร

สำหรับผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV) จะได้รับการประเมินสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ บริบท และสถานการณ์ของกรมอนามัยที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาท และมีความ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป ของกรมอนามัย ประกอบด้วยสมรรถนะ ๘ สมรรถนะ ดังนี้

๒.๔.๒.๑ การมองภาพรวม (Conceptual Thinking)

การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็น สรุปรูปแบบเชื่อมโยง หรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทัศนะต่าง ๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

๒.๔.๒.๒ การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

การทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการ แยกแยะแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหา หรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อน-หลัง ตลอดจนระบุเหตุและผล ที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

๒.๔.๒.๓ การสื่อสาร (Communication)

ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและการอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิด และโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่าน โดยการพูด การเขียน และการนำเสนอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และได้รับการสนับสนุน หรือเห็นด้วยอย่างชัดเจน

๒.๔.๒.๔ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติ มีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

๒.๔.๒.๕ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategy Planning)

การสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์ และในระดับปฏิบัติการ โดยพิจารณาเงื่อนไขของ เวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหา และโอกาสที่อาจเป็นไปได้ด้วย

๒.๔.๒.๖ การปรับตัวและยืดหยุ่น (Flexibility)

การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ บุคคล หรือกลุ่ม ตามความต้องการของงานหรือขององค์กร สามารถทำความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกัน

๒.๔.๒.๗ นวัตกรรม (Innovation)

เปิดใจรับแนวคิดใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีการคิดมาก่อน หรือ แนวคิดที่คิดออกนอกกรอบ คิดค้นนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงาน ค้นหาจุดบกพร่อง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแม้ว่าผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานจะเป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ กล้าที่จะเสี่ยงกับการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และวางแผนการนำนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๒.๘ การสร้างเครือข่าย (Relationship Building)

การสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานระหว่าง บุคคล หน่วยงาน และองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ แบ่งปันผลประโยชน์หรือสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันทำงานสู่ความสำเร็จ เพิ่มคุณค่าและสร้างความเข้มแข็งร่วมกัน

๒.๔.๓ โครงสร้างของหลักสูตร

ตามที่ กรมอนามัย กำหนดทิศทางองค์กรไว้อย่างชัดเจนว่า จะเป็นองค์กรหลักของประเทศ ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพของประชาชน ภายใต้ภารกิจสำคัญ คือ การสังเคราะห์ ใช้ความรู้และดูภาพรวม เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบ โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน และเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด กรมอนามัยได้ยกระดับการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นกรมอนามัย ๔.๐ (DoH ๔.๐) โดยมีเป้าหมายการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม (Value Base SMART Innovation) เพื่อให้เกิดการเป็น “องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม” ภายใต้ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล สอดรับกับนโยบายการปฏิรูปประเทศสู่ประเทศไทย ๔.๐ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

(ด้านสาธารณสุข) ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นให้หลักสูตรการอบรมของกรมอนามัย จำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของกรมอนามัย ส่งผลให้หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : IV) จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร เพื่อให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยทำการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (OSOF III)

กิจกรรม	ประเด็นการพัฒนา
๑. การปฐมนิเทศและการพัฒนาฐานใจ	- ชี้นำจิตวิญญาณและ ประเมินสมรรถนะ - พัฒนาฐานใจ (ปรับ Mind Set) และ สนุกเรียนรู้
๒. การพัฒนาฐานคิด	- เส้นทางชีวิตสุขภาพ : Life Course Approach - ระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม : AAIM
๓. การสร้างนวัตกรรม	Innovation และ Creative Thinking และ PMQA และ HLO
๔. การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และ การศึกษาดูงาน	Health Communication และ หมู่บ้านห้วยหินลาดใน ตำบลบ้านโป่ง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
๕. การศึกษาดูงาน	Best Practice - บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) - สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)
๖. การติดตามประเมินผล	นำเสนอผลงาน, ประเมินสมรรถนะ(ACM) , มอบเกียรติบัตร

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการปรับเปลี่ยนหลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย

๒.๔.๔ การประเมินผลผู้เข้ารับการอบรม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skill Our Future : OSOF IV) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดหลักสูตร ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผล ดังนี้

๑. การเข้าร่วมกิจกรรม หมายถึง ระยะเวลาเข้าร่วมกิจกรรม โดยนับระยะเวลาจากการลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมตลอดหลักสูตร คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรมทั้งหมด

๒. การมีส่วนร่วมระหว่างการฝึกอบรม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมระหว่างการฝึกอบรม

๓. การส่งผลงานตามที่หลักสูตรกำหนด หมายถึง การส่งผลงานเดี่ยว (Individual Project) และการส่งผลงานกลุ่ม (Group Project) ตามระยะเวลาและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๑ ผลงานเดี่ยว หมายถึง แบบสรุปกิจกรรมรายบุคคล

๓.๒ ผลงานกลุ่ม หมายถึง ข้อเสนอเพื่อการขับเคลื่อนการรับรู้เรื่องสุขภาพและแบบสรุปกิจกรรมในภาพรวม

๔. การประเมินสมรรถนะ คือ การเข้ารับการประเมิน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคล โดยใช้วิธีการประเมินเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

๔.๑ การประเมินตนเอง (Self – Assessment) คือ การประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบการประเมินตนเอง (Self – Assessment) และแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

๔.๒ การประเมินด้วยศูนย์การประเมิน (Assessment Center Method – ACM) คือ การประเมินโดยใช้กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะออกมา โดยสมรรถนะแต่ละสมรรถนะจะประเมินจากกิจกรรมอย่างน้อย ๒ กิจกรรม

ผลการประเมินสมรรถนะ จำแนกออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับดี หมายถึง แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะอย่างโดดเด่น เป็นจุดแข็งพร้อมพัฒนาเพิ่มเติมสู่สมรรถนะระดับสูงขึ้น

ระดับผ่าน หมายถึง แสดงสมรรถนะอย่างชัดเจน สามารถพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นจุดแข็งต่อไป

ระดับพัฒนา หมายถึง ยังแสดงสมรรถนะไม่ชัดเจน ควรพัฒนาการแสดงผลสมรรถนะออกมาให้บ่อย และชัดเจนขึ้น

๕. การทดสอบสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ หมายถึง การเข้ารับการประเมินสัญญาณชีพ องค์ประกอบร่างกายและภาวะโรคอ้วน ความอดทนของหัวใจและปอด โดยใช้กิจกรรมการประเมินที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ทั้งนี้เกณฑ์การประเมินผลการทดสอบเป็นไปตามค่ามาตรฐานที่กรมอนามัยกำหนด (อ้างอิงมาจาก American College of Sport Medicine : ACSM) รวมทั้งการวัดองค์ประกอบของร่างกาย ได้แก่ มวลกล้ามเนื้อโครงร่าง มวลไขมันในร่างกาย และเปอร์เซ็นต์ไขมันในร่างกาย ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบร่างกาย โดยเครื่อง InBody และทำการสรุปดัชนีสถานะขององค์ประกอบของร่างกาย (Fitness Score) โดยใช้เกณฑ์ในการวัดดังนี้

คะแนน Fitness Score ๖๙.๙ หรือน้อยกว่า หมายถึง ร่างกายอ่อนแอ หรือ อ้วนเกินไป จำเป็นต้องออกกำลังกายหรือควบคุมน้ำหนัก

คะแนน Fitness Score ระหว่าง ๗๐ - ๘๙.๙ หมายถึง ร่างกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ

คะแนน Fitness Score ๙๐ หรือ มากกว่า หมายถึง ร่างกายอยู่ในประเภทมีกล้ามเนื้อที่แข็งแรง

* เกณฑ์การวัดดัชนีสถานะขององค์ประกอบร่างกาย มาจาก คู่มือการวิเคราะห์องค์ประกอบร่างกาย โดยเครื่อง InBody จัดจำหน่ายโดย บริษัท เมตติคอล แอปไฟลแอนซ์ เซ็นเตอร์ จำกัด

๒.๔.๕ กรอบแนวคิดหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV)



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔

ที่มา : การบรรยายพิเศษของนายวชิระ เพ็งจันทร์ อธิบดีกรมอนามัย กิจกรรมการปฐมนิเทศ หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยภายในประเทศ

ณัฐวรรณ เมธีจุฑานนท์ (๒๕๕๘) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ ภายหลังการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการถ่ายโอนการเรียนรู้รวมถึงหาปัจจัยทำนายของการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๓๔๒ คน สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงโดยเป็นผู้สำเร็จหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป(การรักษาโรคเบื้องต้น)มาแล้ว ๓ เดือน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ๒) แบบวัดพฤติกรรมการถ่ายโอนการเรียนรู้ของเชียว และ ๓) แบบวัดระบบการถ่ายโอนการเรียนรู้ของโฮลตัน เบท และโรนา

ผลการศึกษาพบว่า ๑.พยาบาลวิชาชีพแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มคือกลุ่มที่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้มาก และกลุ่มที่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้น้อย โดยกลุ่มที่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้มาก คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๘๒ เทียบกับกลุ่มที่มีการถ่ายโอนการเรียนรู้ได้น้อย คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๘ ๒. แรงจูงใจในการถ่ายโอนความคาดหวังต่อผลการทำานเมื่อใช้ความพยายามในการถ่ายโอนและความพร้อมของผู้รับการอบรมสามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ ๓๒.๖

มะลิวรรณ ชนะภัย และคณะ (๒๕๖๐) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประสิทธิภาพการทำงาน อันเกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมที่มีต่อรูปแบบการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์การ ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๒๐ คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เห็นด้วยกับปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อมและด้านคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน สำหรับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมและประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม นอกจากนี้การถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปาริฉัตร หิรัญสาย (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร บริบทธนาคารพาณิชย์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากร และการถ่ายโอนความรู้ในองค์กรที่ส่งผลต่อการเกิดนวัตกรรม เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในบริบทของธนาคารพาณิชย์ไทย โดยใช้เครื่องมือ คือ ทำการสังเกตการณ์ (Observation) กระบวนการพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการในองค์กรธนาคารพาณิชย์ไทย รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงานวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรม แต่ส่งผลทางอ้อมผ่านการถ่ายโอนความรู้ ในขณะที่การถ่ายโอนความรู้ส่งผลโดยตรงต่อการเกิดนวัตกรรมภายในองค์กร

นิสตากร เวชยานนท์ (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรม ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้จากการอบรม และการประเมินผลการอบรมในระดับปฏิบัติการ ระดับการเรียนรู้และระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการศึกษาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวงจำนวนทั้งหมด ๙๔ คน วิธีการศึกษาได้ใช้เครื่องมือหลายอย่างคือ การออกแบบ สอบถาม การสังเกต การสัมภาษณ์ ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับปฏิบัติการ และระดับการเรียนรู้เป็นข้อมูลทุติยภูมิ จากรายงานผลการดำเนินโครงการ ส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับพฤติกรรมซึ่งเป็นการถ่ายโอนความรู้ ได้ใช้ข้อมูลจากการออกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบ ๓๖๐ องศา สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานได้ใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการหาค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรโดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลของการวิจัยพบว่า ผู้อบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมได้ในงานที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้มากที่สุด รองลงมาคือ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในงานที่มีระดับความยากง่ายใกล้เคียงกับงานที่ทำอยู่ การเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยผู้อบรมสามารถทำงานและมีผลสัมฤทธิ์ของงานดีขึ้นสามารถนำเอาความรู้มาบูรณาการได้มากขึ้น มีความกล้าตัดสินใจ และมีภาวะผู้นำสูงขึ้น ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสามารถและแรงจูงใจของผู้อบรมเองมีผลต่อการถ่ายโอนความรู้มากที่สุด

๒.๖.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

S. MANJU (๒๐๑๑) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยที่งานวิจัยส่วนใหญ่เกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรมเป็นคำอธิบายและระบุหรืออธิบายปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนโดยไม่ตรวจสอบว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงหรือจัดการได้อย่างไร การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการฝึกอบรมเป็นประเด็นที่ต้องคำนึงถึงทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความพยายามในการฝึกอบรมไม่น่าจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกในการปฏิบัติงานเว้นแต่ความสามารถที่ผ่านการฝึกอบรมใหม่จะถูกถ่ายโอนไปยังสภาพแวดล้อมการทำงาน โยงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเสนอการทดสอบเชิงประจักษ์ของผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานในการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยมีสมมติฐานว่า ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างโอกาสในการใช้ทักษะและการถ่ายโอนการฝึกอบรม และการสนับสนุนผู้บังคับบัญชาและการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยทำการถามคน ๒๐๑ คนใน ๒๐ หน่วยอุตสาหกรรม

ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างโอกาสในการใช้ทักษะและการถ่ายโอนการฝึกอบรม แต่ไม่มีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างหัวหน้างานสนับสนุนและถ่ายโอนการฝึกอบรม

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือสำหรับการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสะท้อนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) และการสะท้อนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนความรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษามีวิธีการวิจัย ดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้
- ๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) จำนวน ๔๔ คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้

สำหรับการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ที่เกิดจากการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือ วารสารวิชาการ ฐานข้อมูลของหน่วยงานหรือสถาบันที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม จากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในรูปแบบหนังสือ สำเนาเอกสาร รายงาน และข้อมูลในระบบ Internet แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอน รวมข้อคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	หมายถึง	เห็นด้วย
๓	หมายถึง	ไม่มีความคิดเห็น
๒	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
๑	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕-๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

๔.๒๑-๕.๐๐	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓.๔๑-๔.๒๐	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับเห็นด้วย
๒.๖๑-๓.๔๐	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับไม่มีความคิดเห็น
๑.๘๑-๒.๖๐	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
๑.๐๐-๑.๘๐	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี โอกาสในการใช้ความรู้ รวมข้อคำถามทั้งหมด ๑๕ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๔	หมายถึง	เห็นด้วย
๓	หมายถึง	ไม่มีความคิดเห็น
๒	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
๑	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕-๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑-๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๓.๔๑-๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย
- ๒.๖๑-๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับไม่มีความคิดเห็น
- ๑.๘๑-๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- ๑.๐๐-๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน รวมข้อคำถามทั้งหมด ๑๐ ข้อ โดยจะเป็น แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) โดยจะกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| ๕ | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| ๔ | หมายถึง | เห็นด้วย |
| ๓ | หมายถึง | ไม่มีความคิดเห็น |
| ๒ | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| ๑ | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕-๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑-๕.๐๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๓.๔๑-๔.๒๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วย
- ๒.๖๑-๓.๔๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับไม่มีความคิดเห็น
- ๑.๘๑-๒.๖๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
- ๑.๐๐-๑.๘๐ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ ๕ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สำหรับการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๓.๓.๑.๑ เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC) (สุริย ศิริโกภาภิรมย์, ๒๕๕๖)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

- +๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
- ๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
- ๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา
$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะ เฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

๓.๓.๑.๒ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย จำนวน ๒๐ ชุด โดยแบ่งตามความเหมาะสม นำผลการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, ๑๙๗๑)

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

๓.๓.๒ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๓.๒.๑ การตรวจสอบความเที่ยง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ผลการตรวจสอบพบว่า

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อที่ ๑ – ข้อที่ ๖ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (index of item object congruence หรือ IOC) เท่ากับ ๑.๐๐

ส่วนที่ ๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร ข้อที่ ๗ – ข้อที่ ๑๖ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (index of item object congruence หรือ IOC) เท่ากับ ๑.๐๐

ส่วนที่ ๓ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ข้อที่ ๑๗ – ข้อที่ ๓๑ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (index of item object congruence หรือ IOC) เท่ากับ ๑.๐๐

ส่วนที่ ๔ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ข้อที่ ๓๒ – ข้อที่ ๔๑ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (index of item object congruence หรือ IOC) เท่ากับ ๑.๐๐

๓.๓.๒.๒ การทดสอบความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค จากการทดลองใช้ (try out) กับผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย จำนวน ๒๐ ชุด ซึ่ง ภาพรวมของแบบสอบถามชุดนี้ มีค่าความเชื่อมั่น อยู่ที่ ๐.๙๑๐ หากพิจารณาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการออกแบบหลักสูตร	มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๗๖๑
ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร	มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๔๒
ด้านการถ่ายโอนการฝึกอบรม	มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๙๘

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ตามเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๔ คน คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) จำนวน ๔๔ คน

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

๓.๕.๑ การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

๓.๕.๒ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓.๕.๓ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Kendall's tau_B Correlation Coefficient

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ซึ่งผู้ศึกษามุ่งเน้นศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) และการสะท้อนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อถ่ายโอนความรู้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรมปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยทำการนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

- ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ๔.๒ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม
- ๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร
และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร
- ๔.๔ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตร
เตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)
มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ผลการศึกษิตตามตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=๔๑)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๖
	หญิง	๓๕
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ช่วงอายุ	๒๑ – ๓๐ ปี	๐
	๓๑ – ๔๐ ปี	๒๑
	๔๑ – ๕๐ ปี	๑๗
	๕๑ ปีขึ้นไป	๓
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(N=๔๑)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	๑๓	๓๑.๗๐
ปริญญาโท	๒๗	๖๕.๙๐
ปริญญาเอก	๑	๒.๔๐
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
หน่วยงานต้นสังกัด		
ส่วนกลาง	๒๔	๕๘.๕๐
ส่วนภูมิภาค	๑๗	๔๑.๕๐
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข	๑๗	๔๑.๔๖
พยาบาลวิชาชีพ	๑๒	๒๙.๒๗
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๙.๗๖
นักโชนาการ	๓	๗.๓๒
นักทรัพยากรบุคคล	๒	๔.๘๘
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒.๔๔
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๒.๔๔
บรรณารักษ์	๑	๒.๔๔
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	๙	๒๒.๐๐
ระดับชำนาญการ	๓๒	๗๘.๐๐
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ มีช่วงอายุ ๓๑-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๐ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๙๐ สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ คือ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๖ และส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐

เนื่องจากการดำเนินการในการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยทำการเก็บข้อมูลกับ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ครอบคลุมทุกหน่วยภายในกรมอนามัย จึงทำให้การติดตามเพื่อให้ตอบให้ครบจึงเป็นเรื่องที่ยาก และต้องใช้ระยะเวลานานพอสมควร ประกอบกับผู้ผ่านการอบรมเองมีภาระงานจำนวนมาก และไม่มีเวลาว่างเพียงพอ สำหรับจะตอบแบบสอบถาม และผู้ผ่านการอบรมได้รับทุนการศึกษาไปศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๑ คน จากจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน ซึ่งคิดเป็น ๙๓.๑๘

๔.๒ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม

๔.๒.๑ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอน ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๒

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร

การออกแบบหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร			
๑. ความชัดเจนในการอธิบายเป้าหมายการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๓๔	๐.๖๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๒. วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสร้างความมั่นใจในแนวทางการตั้งเป้าหมายและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้เข้ารับการอบรม	๔.๒๖	๐.๖๗	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓. ภาพรวมของหลักสูตร มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย	๔.๔๖	๐.๕๙	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความคิดเห็นรวม	๔.๓๕	๐.๕๑	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รายละเอียดของหลักสูตร			
๑. รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมภายในหลักสูตร สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	๔.๒๙	๐.๕๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๒. รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตรงกับความต้องการของกรมอนามัยและสอดคล้องกับภารกิจของกรมอนามัย	๔.๓๑	๐.๕๗	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓. รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของท่าน	๔.๑๕	๐.๖๙	เห็นด้วย
๔. ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมของหลักสูตรมีความเหมาะสม	๓.๘๒	๐.๘๓	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๔.๑๔	๐.๕๓	เห็นด้วย
วิธีการเรียนการสอน			
๑. รูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม	๓.๙๕	๐.๗๗	เห็นด้วย
๒. วิธีการเรียนการสอน เน้นการลดเวลาเรียน และเพิ่มเวลาเรียนรู้	๓.๘๓	๐.๘๓	เห็นด้วย
๓. รูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน	๔.๑๐	๐.๘๙	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๓.๙๖	๐.๕๓	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวมทั้งหมด	๔.๑๕	๐.๕๐	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร สามารถอธิบายได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ โดยประเด็นเกี่ยวกับภาพรวมของหลักสูตรมีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๖ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสร้างความมั่นใจในแนวทางการตั้งเป้าหมายและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้เข้ารับการอบรมมีค่าน้อยที่สุด คือ ๔.๒๖ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายละเอียดของหลักสูตร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔ โดยประเด็นเกี่ยวกับรายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตรงกับความต้องการของกรมอนามัยและสอดคล้องกับภารกิจของกรมอนามัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๒ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และประเด็นเกี่ยวกับระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมของหลักสูตรมีความเหมาะสม มีค่าน้อยที่สุด คือ ๓.๘๒ อยู่ในระดับเห็นด้วย

วิธีการเรียนการสอน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ โดยประเด็นเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๐ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน เน้นการลดเวลาเรียน และเพิ่มเวลารู้ มีค่าน้อยที่สุด คือ ๓.๘๓ อยู่ในระดับเห็นด้วย

๔.๒.๒ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๓

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ผู้บังคับบัญชา			
๑. ผู้บังคับบัญชาพูดคุยเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	๓.๕๙	๐.๙๗	เห็นด้วย
๒. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๓	๐.๘๙	เห็นด้วย
๓. ผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ท่านนำสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๗๓	๐.๙๕	เห็นด้วย
๔. การชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๕๖	๑.๐๒	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๓.๖๘	๐.๙๐	เห็นด้วย
เพื่อนร่วมงาน			
๑. เพื่อนร่วมงานคาดหวังหรือขอให้ท่านนำสิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือมาใช้เมื่อเผชิญปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ	๓.๖๖	๐.๗๙	เห็นด้วย
๒. เพื่อนร่วมงานยกย่อง หรือยอมรับ เมื่อนำเอาสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๕๔	๐.๗๘	เห็นด้วย
๓. หากนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๐	๐.๗๑	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๓.๖๗	๐.๖๙	เห็นด้วย
เทคโนโลยี			
๑. เทคโนโลยีภายในหน่วยงาน ช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างเต็มที่	๓.๕๑	๑.๐๐	เห็นด้วย
๒. เทคโนโลยีภายในหน่วยงานที่มีอยู่ ทำให้ประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น	๓.๕๑	๑.๐๐	เห็นด้วย

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
เทคโนโลยี (ต่อ)			
๓. เทคโนโลยีของหน่วยงาน มีส่วนช่วยให้ประยุกตสิ่งที เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ	๓.๕๑	๐.๙๓	เห็นด้วย
๔. หลังการเข้าร่วมอบรม ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการประยุกตใช้สิ่งที่ได้เรียนมา	๓.๑๕	๑.๐๖	ไม่มีความคิดเห็น
ความคิดเห็นรวม	๓.๔๒	๐.๙๔	เห็นด้วย
โอกาสในการใช้ความรู้			
๑. ลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เอื้ออำนวยหรือ สามารถความรู้จากการอบรมไปใช้	๔.๐๕	๐.๘๖	เห็นด้วย
๒. หน่วยงานมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการประยุกตใช้สิ่งที่ ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม	๓.๕๖	๐.๘๔	เห็นด้วย
๓. การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ทำให้ประยุกตใช้สิ่งที่ได้ เรียนรู้จากการอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔.๑๒	๐.๕๖	เห็นด้วย
๔. โครงสร้างของหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยให้ท่านนำ ความรู้ไปประยุกตใช้	๓.๘๓	๐.๗๗	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๓.๘๙	๐.๖๓	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวมทั้งหมด	๓.๖๖	๐.๖๘	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๘ โดยประเด็นเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกตใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๓ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกตใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๖ อยู่ในระดับเห็นด้วย

เพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๗ โดยประเด็นเกี่ยวกับ หากนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๘๐ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานยกย่อง หรือยอมรับ เมื่อนำเอาสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๔ อยู่ในระดับเห็นด้วย

เทคโนโลยี

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเทคโนโลยี ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๒ โดยประเด็นเกี่ยวกับ เทคโนโลยีภายในหน่วยงาน ช่วยให้สามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างเต็มที่ และเทคโนโลยีภายในหน่วยงานที่มีอยู่ ทำให้ประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งเทคโนโลยีของหน่วยงาน มีส่วนช่วยให้ประยุกต์สิ่งที่เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๕๑ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับหลังการเข้าร่วมอบรม ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๑๕ อยู่ในระดับไม่มีความคิดเห็น

โอกาสในการใช้ความรู้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสในการใช้ความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ โดยประเด็นเกี่ยวกับ การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ทำให้ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๑๒ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๕๖ อยู่ในระดับเห็นด้วย

๔.๒.๓ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ผลการศึกษาตามตารางที่ ๔.๔

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ๑. หลังจากเข้าร่วมอบรม มีเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น ๒. หลังจากเข้าร่วมอบรม ทำให้ทราบและวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ชัดเจนมากขึ้น ๓. หลังจากเข้าร่วมอบรม ทำให้ทราบถึงวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ความรับผิดชอบ ๔. สามารถจดจำวิธีการและแนวทางที่เรียนรู้จากการอบรม แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน ๕. มีโอกาส ที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ จากการอบรม มาใช้ในงาน	๔.๒๙ ๔.๑๗ ๔.๑๙ ๔.๑๙ ๔.๑๗	๐.๖๐ ๐.๗๐ ๐.๖๔ ๐.๗๑ ๐.๘๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๔.๒๐	๐.๖๓	เห็นด้วย
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ๑. หลังจากการเข้าร่วมการอบรม สามารถใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ๒. การปฏิบัติงานตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ๓. การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	๔.๐๗ ๓.๙๘ ๔.๐๒	๐.๖๘ ๐.๖๙ ๐.๘๒	เห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๔.๐๒	๐.๖๗	เห็นด้วย
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ๑. มีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรม ทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ๒. ไม่รู้สึกเบื่อกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตร	๓.๙๓ ๓.๗๓	๐.๘๘ ๐.๙๕	เห็นด้วย เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวม	๓.๘๓	๐.๘๗	เห็นด้วย
ความคิดเห็นรวมทั้งหมด	๔.๐๑	๐.๖๘	เห็นด้วย

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม อยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม สามารถอธิบายได้ดังนี้

การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ โดยประเด็นเกี่ยวกับหลังจากเข้าร่วมอบรม มีเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๙ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับหลังจากเข้าร่วมอบรม ทำให้ทราบและวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ชัดเจนมากขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ จากการอบรม มาใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๑๗ อยู่ในระดับเห็นด้วย

การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๒ โดยประเด็นเกี่ยวกับหลังจากการเข้าร่วมการอบรม สามารถใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๐๗ อยู่ในระดับเห็นด้วย และประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการอบรมช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๙๘ อยู่ในระดับเห็นด้วย

การมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ โดยประเด็นเกี่ยวกับมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรม ทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๓.๙๓ อยู่ในระดับเห็นด้วย

๔.๓ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ได้แก่ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ของหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี โอกาสในการใช้ความรู้ โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า ปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งผลการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม
กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

คุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม		การถ่ายโอนการฝึกอบรม		
		การใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	การใช้ทักษะใน การปฏิบัติงาน	การมีทัศนคติ ที่ดีต่องาน
ช่วงอายุ	Kendall's tau_b Correlation	-.๐๒๑	.๑๒๑	.๑๗๖
	Sig. (๒-tailed)	.๘๘๖	.๔๑๐	.๒๒๑
	N	๔๑	๔๑	๔๑
ระดับการศึกษา	Kendall's tau_b Correlation	.๐๗๗	.๑๓๐	.๑๘๐
	Sig. (๒-tailed)	.๖๑๑	.๓๘๓	.๒๑๙
	N	๔๑	๔๑	๔๑
หน่วยงานต้นสังกัด	Kendall's tau_b Correlation	.๐๑๖	.๐๒๒	.๑๑๒
	Sig. (๒-tailed)	.๙๑๗	.๘๘๒	.๔๖๗
	N	๔๑	๔๑	๔๑
ระดับตำแหน่งงาน	Kendall's tau_b Correlation	.๐๖๕	.๐๖๕	.๐๖๙
	Sig. (๒-tailed)	.๖๘๔	.๖๘๔	.๖๔๑
	N	๔๑	๔๑	๔๑

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้ผ่านการอบรม ประกอบด้วย ช่วงอายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด ระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม ซึ่งประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน

ตารางที่ ๔.๖ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

การออกแบบหลักสูตร		การถ่ายโอนการฝึกอบรม		
		การใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	การใช้ทักษะใน การปฏิบัติงาน	การมีทัศนคติ ที่ดีต่องาน
วัตถุประสงค์ ของหลักสูตร	Kendall's tau_b Correlation	.๓๗๖*	.๓๒๓*	.๓๓๒*
	Sig. (๒-tailed)	.๐๑๒	.๐๒๙	.๐๒๒
	N	๔๑	๔๑	๔๑
รายละเอียด หลักสูตร	Kendall's tau_b Correlation	.๔๓๑**	.๓๘๔*	.๓๙๒**
	Sig. (๒-tailed)	.๐๐๔	.๐๑๐	.๐๐๗
	N	๔๑	๔๑	๔๑
วิธีการเรียน การสอน	Kendall's tau_b Correlation	.๔๐๘**	.๓๓๕*	.๓๖๑**
	Sig. (๒-tailed)	๐.๐๕	.๐๑๘	.๐๐๙
	N	๔๑	๔๑	๔๑

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตรมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การออกแบบหลักสูตร ประเด็นรายละเอียดของหลักสูตรมีผลต่อ การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และรายละเอียดของหลักสูตรมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

การออกแบบหลักสูตร ประเด็นวิธีการเรียนการสอนมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และประเด็นวิธีการเรียนการสอนมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๗ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

สภาพแวดล้อมในองค์กร		การถ่ายโอนการฝึกอบรม		
		การใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงาน	การใช้ทักษะใน การปฏิบัติงาน	การมีทัศนคติ ที่ดีต่องาน
ผู้บังคับบัญชา	Kendall's tau_b Correlation	.๖๑๒**	.๕๓๒**	.๔๔๖**
	Sig. (๒-tailed)	.๐๐๐	.๐๐๐	.๐๐๑
	N	๔๑	๔๑	๔๑
เพื่อนร่วมงาน	Kendall's tau_b Correlation	.๔๔๒**	.๑๙๖	.๒๐๕
	Sig. (๒-tailed)	.๐๐๒	.๑๖๔	.๑๓๘
	N	๔๑	๔๑	๔๑
เทคโนโลยี	Kendall's tau_b Correlation	.๓๖๗**	.๓๗๗**	.๒๙๕*
	Sig. (๒-tailed)	.๐๐๙	.๐๐๗	.๐๓๑
	N	๔๑	๔๑	๔๑
โอกาสในการใช้ ความรู้	Kendall's tau_b Correlation	.๗๓๐**	.๖๔๓**	.๓๙๓**
	Sig. (๒-tailed)	.๐๐๐	.๐๐๐	.๐๐๖
	N	๔๑	๔๑	๔๑

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยผู้บังคับบัญชามีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สภาพแวดล้อมในองค์กร ประเด็นเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สภาพแวดล้อมในองค์กร ประเด็น เทคโนโลยีมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเทคโนโลยีมีผลต่อการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สภาพแวดล้อมในองค์กร ประเด็น โอกาสในการใช้ความรู้มีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๔ ผลการศึกษาการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) จากการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดสามารถวิเคราะห์ได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ไปใช้เกิดจากข้อจำกัด

ที่เกิดขึ้นทั้งข้อจำกัดส่วนตัวของผู้ผ่านการอบรมและข้อจำกัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๔.๑ ข้อจำกัดส่วนตัวของผู้ผ่านการอบรม

เนื่องจากผู้ผ่านการอบรม มีบทบาทและหน้าที่งานประจำภายในหน่วยงาน บางบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสอดคล้องหรือเอื้อประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แต่บางบทบาทหน้าที่ ของผู้ผ่านการอบรมก็ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ได้จริงทั้งนี้ อาจเกิดจากภาระงานประจำที่มากเกินไป จนไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการพัฒนางานประจำของตนเอง หรือแม้กระทั่งผู้ผ่านการอบรมมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ โดยบางครั้งระดับตำแหน่งดังกล่าว ไม่เอื้อต่อการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

๔.๔.๒ ข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

เมื่อสิ้นสุดการอบรม ผู้ผ่านการอบรมต้องกลับไปปฏิบัติงานภายใต้สังกัดหน่วยงานของตนเอง การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มาถ่ายโอนจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๔.๒.๑ ผู้บังคับบัญชา

สิ่งหนึ่งสำหรับผู้ผ่านการอบรมต้องเผชิญหลังจากสิ้นสุดการอบรมคือ ผู้บังคับบัญชาของตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานก็มีความหลากหลาย แตกต่างกันไป ผู้บังคับบัญชาประเภทหนึ่งที่อยู่ในองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชา ไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และไม่ให้ความสำคัญต่อการอบรมหรือการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ผ่านการอบรมไม่สามารถแสดงศักยภาพที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๔.๔.๒.๒ เพื่อนร่วมงาน

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีข้อจำกัด เนื่องจากไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งการให้ความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานในการพัฒนางานก็ยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากรภายในหน่วยงานมีความหลากหลายของช่วงวัย ทำให้การจะนำความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ภายในหน่วยงานจึงเป็นไปด้วยความยาก

๔.๔.๒.๓ การได้รับโอกาส

สืบเนื่องมาจากการไม่ให้ความสำคัญต่อการอบรมของผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน จึงส่งผลให้การแสดงศักยภาพของผู้ผ่านการอบรมมีข้อจำกัด เพราะผู้บริหารไม่ได้ให้โอกาสให้ผู้ผ่านการอบรมแสดงศักยภาพหรือนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคสำหรับผู้ผ่านการอบรม ที่จะนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)
๓. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ คือ ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) จำนวน ๔๔ คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
๒. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร
๓. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร
๔. แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายทอดองค์ความรู้
๕. คำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Kendall's tau_B Correlation Coefficient โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑ การสรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๑ – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๐ และมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท เป็นส่วนใหญ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๐ สังกัดหน่วยงานส่วนกลาง เป็นส่วนใหญ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๕๐ และส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๖ และส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๐ ดังนั้น สำหรับการสรุปผลการศึกษารื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของผู้ผ่าน

การอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ผู้ศึกษาขอทำการสรุปผลการศึกษาดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

๕.๑.๑ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

- ระดับความคิดเห็นทางด้านการออกแบบหลักสูตร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของหลักสูตร รายละเอียดของหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕
- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี โอกาสในการใช้ความรู้ ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๖
- ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน ภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๑

๕.๑.๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

- ปัจจัยด้านการออกแบบหลักสูตร โดยวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ นอกจากนี้ประเด็นเรื่องรายละเอียดของหลักสูตรมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ประเด็นวิธีการเรียนการสอนมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และมีผลต่อการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ประเด็นเรื่องโดยผู้บังคับบัญชามีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ นอกจากนี้ เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า เทคโนโลยีมีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และประเด็นสุดท้าย คือ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการใช้ความรู้กับการถ่ายโอนการฝึกอบรม พบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีผลต่อการใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่องาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๓ ปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑.๓.๑ ข้อจำกัดส่วนตัวของผู้ผ่านการอบรม

เนื่องจากผู้ผ่านการอบรม มีบทบาทและหน้าที่งานประจำภายในหน่วยงาน บางบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องหรือเอื้อประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ แต่บางบทบาทหน้าที่ ของผู้ผ่านการอบรม ก็ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ได้จริง ทั้งนี้ อาจเกิดจากภาระงานประจำที่มากเกินไป จนไม่

สามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับการอบรมมาใช้ในการพัฒนางานประจำของตนเอง หรือแม้กระทั่งผู้ผ่านการอบรมมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการหรือระดับชำนาญการ โดยบางครั้งระดับตำแหน่งดังกล่าว ไม่เอื้อต่อการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ

๕.๑.๓.๒ ข้อจำกัดทางสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

เมื่อสิ้นสุดการอบรม ผู้ผ่านการอบรมต้องกลับไปปฏิบัติงานภายใต้สังกัดหน่วยงานของตนเอง การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม มาถ่ายทอดจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๕.๑.๓.๒.๑ ผู้บังคับบัญชา

สิ่งหนึ่งสำหรับผู้ผ่านการอบรมต้องเผชิญหลังจากสิ้นสุดการอบรมคือ ผู้บังคับบัญชาของตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานก็มีความหลากหลาย แตกต่างกันไป ผู้บังคับบัญชาประเภทหนึ่งที่อยู่ในองค์กร คือ ผู้บังคับบัญชา ไม่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และไม่ให้ความสำคัญต่อการอบรม หรือการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ผ่านการอบรมไม่สามารถแสดงศักยภาพที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

๕.๑.๓.๒.๒ เพื่อนร่วมงาน

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สำหรับการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมีข้อจำกัด เนื่องจากไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่ง การให้ความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานในการพัฒนางานก็ยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ประกอบกับบุคลากรภายในหน่วยงานมีความหลากหลายของช่วงวัย ทำให้การจะนำความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้ภายในหน่วยงานจึงเป็นไปด้วยความยาก

๕.๑.๓.๒.๓ การได้รับโอกาส

สืบเนื่องมาจากการไม่ให้ความสำคัญต่อการอบรมของผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน จึงส่งผลให้การแสดงศักยภาพของผู้ผ่านการอบรมมีข้อจำกัด เพราะผู้บริหารไม่ได้ให้โอกาสให้ผู้ผ่านการอบรมแสดงศักยภาพหรือนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง ส่งผลให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคสำหรับ ผู้ผ่านการอบรม ที่จะนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๒ การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ในครั้งนี้เป็นการศึกษาและได้รับข้อมูลจากผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการอบรม ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

๕.๒.๑ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายทอดความรู้ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ สะท้อนเห็นว่า กระบวนการถ่ายทอดการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้ มีผลมาจากตัวแปรสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เนื่องจาก หลังจากการอบรมสิ้นสุดลงแล้ว เป็นช่วงเวลาที่ผู้ผ่านการอบรมต้องกลับไปทำงานประจำภายในสังกัดหน่วยงานของตนเอง กระบวนการถ่ายทอดการฝึกอบรมจะไม่เกิดขึ้นหากผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความสนใจต่อการติดตาม หรือประเมินผลบุคลากรภายใต้สังกัดของตนเอง ทำให้ผู้ผ่านการอบรมไม่สามารถแสดงออกบนพื้นฐานความรู้ทักษะที่ได้จากการอบรม นำมาประยุกต์ใช้ในงานประจำของตนเองได้ หรือแม้กระทั่ง เทคโนโลยี และโอกาสที่

จะใช้ความรู้ ก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสะท้อนให้เกิดการถ่ายโอนการฝึกอบรม ถึงแม้ว่า หลักสูตรอบรมจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตรงกับความต้องการของกรมอนามัย และสอดคล้องกับภารกิจของกรมอนามัย หรือแม้กระทั่งช่วงเวลาฝึกอบรม จะมีการใช้เทคนิควิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาแต่ละกิจกรรม แต่หากไม่มีการวางระบบเพื่อรองรับหลังจากฝึกอบรมไปแล้ว การอบรมก็อาจจะประสบความสำเร็จในเชิงปริมาณที่มีการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนด แต่ผลลัพธ์เชิงคุณภาพที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้ผ่านการอบรมก็อาจจะวัดได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

๕.๒.๒ สิ่งหนึ่งที่สะท้อนได้ดีสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ การให้ความสำคัญต่อการอบรมนี้ เนื่องจากหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ ถูกออกแบบหลักสูตรภายใต้บริบทของกรมอนามัย ณ ช่วงเวลานั้น เพื่อให้เกิดการตื่นตัวจากบุคลากรของกรมอนามัย ที่จะพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แต่การตื่นตัวที่เกิดขึ้นเป็นการตื่นตัวในช่วงเวลาระหว่างการอบรมเท่านั้น เพราะหลังจากที่สิ้นสุดการอบรมไปแล้ว โอกาสที่จะนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการอบรมกลับไปใช้ในการปฏิบัติงาน กลับไปใช้ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เกิดข้อจำกัดที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาระงานประจำที่มากเกินไป หรือภาระงานประจำไม่เอื้อต่อการนำสิ่งที่ได้จากการอบรมมาใช้ ก็ทำให้การวัดหรือประเมินผลสิ่งที่ได้จากการอบรมไม่มีความชัดเจน หรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไม่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตภายในหน่วยงาน เป็นการสะท้อนให้เห็นการมองคุณค่าของการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ว่า หน่วยงานแต่ละหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมอนามัย ให้ความสำคัญต่อหลักสูตรหรือไม่ และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่ ดังนั้น การออกแบบระบบการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของหน่วยงานต้องเริ่มจาก การให้ความสำคัญต่อการส่งบุคลากรเข้ามาอบรม ให้ความสำคัญต่อหลักสูตร และเมื่อจบหลักสูตรไปแล้ว จำเป็นต้องมีการวางระบบหรือเปิดโอกาสให้ผู้ผ่านการอบรม ดึงศักยภาพของตนเองที่เกิดจากการอบรมมาถ่ายทอดหรือประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานประจำของตนเอง เพื่อเป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการอบรม และวัดประสิทธิภาพของหลักสูตรด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) มีรายละเอียด ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เทคโนโลยี และโอกาสในการใช้ความรู้ มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรม หมายความว่า สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการที่ผู้ผ่านการอบรมจะนำเอาความรู้ หรือทักษะที่ได้รับการจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น สะท้อนให้เห็นถึงการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ผ่านการอบรม จำเป็นต้องมีการมาตรการในการรองรับ หรือให้การสนับสนุนผู้ผ่านการอบรม ในการถ่ายโอนการฝึกอบรม โดยอาจจะเริ่มต้นจากผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดกรมอนามัย ควรพิจารณาให้ความสำคัญ ตั้งแต่ การวางแผนการพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน โดยจัดลำดับความสำคัญในการคัดสรรคนเข้ารับการพัฒนา ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน และมีการวางระบบการพัฒนาศักยภาพ

ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งระยะก่อนการอบรม ระหว่างการอบรม หรือภายหลังการสิ้นสุดการอบรม เพื่อเป็นการติดตามผลการอบรมของบุคลากรภายในหน่วยงานตนเอง เพื่อประเมินศักยภาพของผู้ที่ได้รับการพัฒนา และสร้างเป็นแนวทางหรือมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การพัฒนาหลักสูตรการอบรม เป็นการนำเอาข้อมูลย้อนกลับจากการประเมินผลการอบรม มาทบทวนเพื่อพิจารณาในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาหลักสูตรเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่จะมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีผลต่อการที่ผู้ผ่านการอบรมจะแสดงศักยภาพภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ดังนั้น การสร้างแนวทางรองรับ บุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ถือว่ามีความสำคัญ เพราะการฝึกอบรม เปรียบเสมือนการติดอาวุธให้กับผู้ผ่านการอบรม แต่การจะเลือกใช้อาวุธ หรือวิธีการใช้อาวุธที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างชัดเจน ตามแนวทางดังนี้

๕.๓.๒.๑ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดขอบเขตหรือขอบข่ายของการพัฒนาภายในหน่วยงานให้ชัดเจน รวมทั้งรูปแบบต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา โดยเป็นการสร้างความเข้าใจของผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับ ภายในองค์กร ให้ตื่นตัวต่อการพัฒนาบุคลากร และให้การสนับสนุนการพัฒนาในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๒.๒ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานของ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงผลจากการที่ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยกำหนดเป็นแนวทางในการติดตามและประเมินผลภายในหน่วยงานเอง ตั้งแต่ ๓ เดือน ๖ เดือน ภายหลังการสิ้นสุดการอบรม ทั้งนี้ รูปแบบการติดตามผล ขึ้นอยู่กับการออกแบบของหน่วยงาน เช่น การมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งนี้การวางแผนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน จะทำให้หน่วยงานทำการวิเคราะห์ความคุ้มค่า หรือประสิทธิภาพของผู้ผ่านการอบรมได้อย่างชัดเจน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

๕.๓.๓.๑ ควรมีการเผยแพร่ผลการศึกษาสำหรั้งานวิจัยนี้ เพื่อใช้เป็นกรณีศึกษา สำหรับการพัฒนาหลักสูตรอบรมของกรมอนามัย ซึ่งเป็นการสะท้อนผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการอบรมในแต่ละหลักสูตรเชิงคุณภาพ

๕.๓.๓.๒ ข้อจำกัดของการศึกษา เนื่องจากงานวิจัยนี้มีข้อจำกัดหลายประการ การนำผลการศึกษารุ่นนี้ไปใช้นั้น จำเป็นต้องศึกษาข้อจำกัดของงานวิจัยอย่างถ่องแท้ เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อนสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

๕.๓.๔ ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า

๕.๓.๔.๑ ช่วงระยะเวลาสำหรับการติดตามผล เนื่องจากว่า การติดตามผลผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ เป็นการติดตามผลหลังสิ้นสุดการอบรม ที่ปล่อยช่วงระยะเวลานานเกินไป หลังสิ้นสุดการอบรม ส่งผลให้การเก็บข้อมูลจากผ้เข้าร่วมวิจัยเป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชา การลาศึกษาต่อของผู้ผ่านการอบรม เป็นต้น จึงส่งผลให้มีข้อจำกัดทางการวิจัย ดังนั้น จึงควรเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม ไม่เร็วหรือช้าเกินไป ในการเก็บข้อมูลหรือติดตามผลดังกล่าว

๕.๓.๔.๒ ประเด็นสำหรับการศึกษา สำหรับประเด็นที่ใช้ในการศึกษา อาจจะแคบหรือไม่ครอบคลุมกับสิ่งที่อยากจะเรียนรู้ ดังนั้น อาจจะออกแบบประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมมากกว่านี้ เพื่อใช้วัดผลสัมฤทธิ์ของผู้ผ่านการอบรม และสะท้อนประสิทธิภาพของหลักสูตรการอบรม

บรรณานุกรม

กรมอนามัย. (๒๕๖๑). เอกสารขอรับสมัครรางวัลสาขาคณะภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑. กรมอนามัย.

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย. (๒๕๖๐). แผนยุทธศาสตร์กำลังคนกรมอนามัย พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ .

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

กิริติ ยศยิ่งยง. (๒๕๔๘). การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อริยบรรณ.

ชาญชัย อาจันสมภาร. (๒๕๕๒). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร.

ชูชัย สมितिไกร. (๒๕๔๘). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐวรรณ เมธรุจกานนท์. (๒๕๕๘). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรม

หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (๒๕๕๙). การประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม: กรณีศึกษา หลักสูตร

การพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการประปานครหลวง. วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

ปีที่ : ๒๓ ฉบับที่ : ๒ เลขหน้า : ๑๗๕-๒๑๑ ปี พ.ศ. : ๒๕๕๙.

ปาริฉัตร หิรัญสาย. (๒๕๕๙). สมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

บริบทธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัฒนา สุขประเสริฐ. (๒๕๔๐). กลยุทธ์ในการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มะลิวรรณ ชนะภัย และคณะ. (๒๕๖๐). รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม

ของผู้บริหารองค์การในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วารสารการจัดการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐.

วิจิตร อาวะกุล. (๒๕๔๐). การฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศูนย์สื่อสารสาธารณะ. (๒๕๖๒). ข่าวประชาสัมพันธ์. ค้นเมื่อเดือน มิถุนายน ๒๕๖๒

[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

https://www.anamai.moph.go.th/mobile_detail.php?cid=๗๖&nid=๑๓๔๖๖

สมิต สัจฉกร. (๒๕๔๗). เทคนิคการสอนงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (๒๕๕๐). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่าง

มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง กรมอนามัย. (๒๕๕๙). “รวมพลัง” เปลี่ยนกรมอนามัย DoH ๔.๐

องค์กรคุณภาพคู่คุณธรรม. ค้นเมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๖๒ . [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา

[http://planning.anamai.moph.go.th/download/Phangnga๕๙/DOH%๒๐Change%๒๐\(๒๓%๒๐๐๘%๒๐๕๙\).pdf](http://planning.anamai.moph.go.th/download/Phangnga๕๙/DOH%๒๐Change%๒๐(๒๓%๒๐๐๘%๒๐๕๙).pdf)

สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์.(๒๕๔๖). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี. ฝ่ายเอกสารการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- Crawford, C. C.. (୧୯୫୫). **How to make training Survey**. Los Angeles: Crawford.
- Cronbach, Lee Joseph. (୧୯୩୭). **New Patterns of Management Essentials of Psychological Testing**. ୫th ed., New York: Harper.
- Kirkpatrick, D.L.. (୧୯୯୩). **Evaluation in training and development handbook**. New York: McGraw-Hill.
- S. MANJU. (୨୦୧୧). **Work Environment Factors and Implications for Transfer of Training**. Volume ୨, Issue ୧, March ୨୦୧୧.

ภาคผนวก

เครื่องมือสำหรับการศึกษา

แบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๒. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนการฝึกอบรมของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อใคร ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

ส่วนที่ ๕ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม
หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔

(Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

- | | | |
|----------------------|---------------------|-------------------|
| ๑. เพศ | [] ชาย | [] หญิง |
| ๒. ช่วงอายุ | [] ๒๑ – ๓๐ ปี | [] ๓๑ – ๔๐ ปี |
| | [] ๔๑ – ๕๐ ปี | [] ๕๑ ปีขึ้นไป |
| ๓. ระดับการศึกษา | [] ปริญญาตรี | |
| | [] ปริญญาโท | |
| | [] ปริญญาเอก | |
| ๔. หน่วยงานต้นสังกัด | [] ส่วนกลาง | |
| | [] ส่วนภูมิภาค | |
| ๕. ตำแหน่งงาน | | |
| ๖. ระดับตำแหน่งงาน | [] ระดับปฏิบัติการ | [] ระดับชำนาญการ |

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ ๓ หมายถึง ไม่มีความคิดเห็น

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	การออกแบบหลักสูตร	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		๑	๒	๓	๔	๕
วัตถุประสงค์ของหลักสูตร						
๗	ท่านเข้าใจเกี่ยวกับความชัดเจนในการอธิบายเป้าหมายการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๘	วัตถุประสงค์ของหลักสูตรสร้างความมั่นใจในแนวทางการตั้งเป้าหมายและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้เข้ารับการอบรม					
๙	ภาพรวมของหลักสูตร มีความสอดคล้องกับบริบทของกรมอนามัย					
รายละเอียดหลักสูตร						
๑๐	รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมภายในหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร					
๑๑	รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมตรงกับความต้องการของกรมอนามัยและสอดคล้องกับภารกิจของกรมอนามัย					
๑๒	รายละเอียดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของท่าน					
๑๓	ระยะเวลาในแต่ละกิจกรรมของหลักสูตรมีความเหมาะสม					
วิธีการเรียนการสอน						
๑๔	รูปแบบวิธีการสอนที่หลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาในแต่ละกิจกรรม					
๑๕	วิธีการเรียนการสอน เน้นการลดเวลาเรียน และเพิ่มเวลารู้					
๑๖	รูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการเรียนการสอน					

ส่วนที่ ๓

แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กร

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ ๓ หมายถึง ไม่มีความคิดเห็น

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		๑	๒	๓	๔	๕
ผู้บังคับบัญชา						
๑๗	ผู้บังคับบัญชาพูดคุยกับท่านเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้มาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ					
๑๘	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน					
๑๙	ผู้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๒๐	ท่านได้รับการชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เมื่อนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
เพื่อนร่วมงาน						
๒๑	เพื่อนร่วมงานของท่าน คาดหวังหรือขอให้ท่านนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือมาใช้เมื่อเผชิญปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ					
๒๒	เพื่อนร่วมงานของท่านยกย่อง หรือยอมรับ ในตัวท่าน เมื่อท่านนำเอาสิ่งที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
๒๓	ท่านคิดว่า หากนำสิ่งที่ได้รับจากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้ท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน					
เทคโนโลยี						
๒๔	เทคโนโลยีภายในหน่วยงานของท่านช่วยให้ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างเต็มที่					
๒๕	เทคโนโลยีภายในหน่วยงานที่มีอยู่ทำให้ท่านประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมในการปฏิบัติงานง่ายและรวดเร็วยิ่งขึ้น					
๒๖	เทคโนโลยีของหน่วยงานท่านมีส่วนช่วยให้ท่านประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ					
๒๗	หลังการเข้าร่วมอบรม ท่านได้รับวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนมา					

ข้อ	สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		๑	๒	๓	๔	๕
โอกาสในการใช้ความรู้						
๒๘	ลักษณะงานของท่าน หรืองานที่ท่านได้รับมอบหมาย เอื้ออำนวยหรือสามารถความรู้จากการอบรมไปใช้					
๒๙	หน่วยงานของท่านมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรม					
๓๐	การมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ ทำให้ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
๓๑	โครงสร้างของหน่วยงานของท่านเอื้ออำนวยให้ท่านนำความรู้ไปประยุกต์ใช้					

ส่วนที่ ๔ แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการถ่ายโอนการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ระดับ ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ระดับ ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 ระดับ ๓ หมายถึง ไม่มีความคิดเห็น
 ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วย
 ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		๑	๒	๓	๔	๕
การใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน						
๓๒	หลังจากเข้าร่วมอบรม ท่านเข้าใจวิธีการและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบชัดเจนมากขึ้น					
๓๓	หลังจากเข้าร่วมอบรม ท่านทราบและวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ชัดเจนมากขึ้น					
๓๔	หลังจากเข้าร่วมอบรม ท่านทราบถึงวิธีการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
๓๕	ท่านจดจำวิธีการและแนวทางที่เรียนรู้จากการอบรม แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน					
๓๖	ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปประยุกต์ จากการอบรม มาใช้ในงานของท่าน					

ข้อ	การถ่ายโอนการฝึกอบรม	ระดับความคิดเห็นของท่าน				
		๑	๒	๓	๔	๕
การใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน						
๓๗	หลังจากการเข้าร่วมการอบรม ท่านใช้วิธีการและขั้นตอนตามที่ได้เรียนรู้จากการอบรมมาปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ					
๓๘	การปฏิบัติงานตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการอบรมช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว					
๓๙	การปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนที่ได้เรียนรู้จากการอบรมช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
การมีทัศนคติที่ดีต่องาน						
๔๐	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการอบรม ทำให้ท่านเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ					
๔๑	ท่านไม่รู้สึกเบื่อกับงานที่รับผิดชอบ หลังจากเข้าใจกระบวนการปฏิบัติงานที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตร					

ส่วนที่ ๖ การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค การนำความรู้ที่ได้จากการอบรม
หลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔
(Our Skills Our Future : OSOF IV) ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรตแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย
รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV)

๑. ปัญหาและอุปสรรคของการนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย รุ่นที่ ๔ (Our Skills Our Future : OSOF IV) คืออะไร

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines, typical of notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

๒. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรเตรียมความพร้อมผู้นำการเปลี่ยนแปลงกรมอนามัย (Our Skills Our Future : OSOF IV)

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|---|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี | หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิตรลดา อมรวัฒนา | นักวิชาการอิสระ |
| ๓. อาจารย์ชวัลนัฐ เหล่าพูนพัฒน์ | ผู้เชี่ยวชาญเรื่องสมรรถนะ
ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ. ทางด้านการประเมินสมรรถนะ |