

**FACTORS AFFECTING LEARNING TRANSFER IN
LONG-TERM TRAINING OF NURSES AT SIRIRAJ HOSPITAL**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE (PUBLIC HEALTH)
MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY
2008**

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะยาวของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช (FACTORS AFFECTING LEARNING TRANSFER IN LONG-TERM TRAINING
OF NURSES AT SIRIRAJ HOSPITAL)

ดาร์รัตน์ ศรีธรรมพินิจ 4836559 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุขุม เจียมตน, Ph.D., สุคนธา คงศีล, Ph.D. (Health Economics &
Policy Analysis), สุรชาติ ณ หนองคาย, Psy.D.(Management), พีระ ครีกครั้นจิตร, วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

เพื่อก้าวเข้าสู่โรงพยาบาลคุณภาพระดับประเทศ โรงพยาบาลศิริราชมีแผนพัฒนาบุคลากรโดย
การส่งบุคลากรเข้ารับฝึกอบรมมากมาย แต่การนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้
ในการปฏิบัติงานยังไม่เคยได้รับการประเมิน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional
Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ของ
พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แรงจูงใจในการ
ถ่ายโอนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การออกแบบการฝึกอบรม, และความรู้ที่ได้รับจากการ
ฝึกอบรม โดยศึกษาในพยาบาลที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาในฝึกอบรมเกิน 1 เดือน
จำนวน 48 คน จาก 4 หลักสูตร ซึ่งมีทั้งการเรียนในห้องเรียนและการฝึกภาคปฏิบัติ แบบสอบถาม คือ
เครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งค่าความน่าเชื่อถือของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.77 ถึง
0.96 (Cronbach's alpha Reliabilities)

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมอยู่ใน
ระดับสูง แต่ระดับการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับการถ่ายโอน
การเรียนรู้ใน 4 หลักสูตรของการศึกษานี้ไม่มีความแตกต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับการถ่ายโอนการ
เรียนรู้ พบว่าปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r=0.310$) ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนจาก
โรงพยาบาล ($r=0.319$) และ แรงจูงใจในการถ่ายโอนการเรียนรู้ ($r=0.547$) ประกอบด้วย ความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กร ($r=0.313$) การลงโทษ ($\chi^2=4.99$, $p\text{-value}= 0.025$) ความคาดหวังจากผลของการถ่าย
โอนการเรียนรู้ ($r=0.414$) และระดับความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ($r=0.416$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
การถ่ายโอนการเรียนรู้ แต่ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ควรมีการนำกลยุทธ์ใน
การถ่ายโอนการเรียนรู้มาใช้ โดยประยุกต์จากผลการศึกษาที่ได้รับ และควรมีการประเมินการถ่ายโอนการ
เรียนรู้ในทุกหลักสูตรของการฝึกอบรม

FACTORS AFFECTING LEARNING TRANSFER IN LONG-TERM TRAINING OF NURSES AT SIRIRAJ HOSPITAL

DARARAT SRITHAPMINIJ 4836559 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION

THESIS ADVISORS: SUKHUM JIAMTON Ph.D., SUKHONTHA KONGSIN Ph.D.(Health Economics and Policy Analysis), SURACHART NA NONGKHAI Psy.D.(Management), PEERA KRUGKRUNJIT M.Sc.(Biostatistics)

ABSTRACT

Siriraj Hospital has invested heavily in employee training. However, transfer of learning has not been evaluated. Learning transfer is the extent to which learning from training is applied on the job. This research is cross-sectional research with research objectives of studying factors affecting perception of learning transfer in nurses. Independent factors were trainee characteristics, motivation to transfer learning, work environment, acquisition of knowledge and skill, and training design. The sample consisted of forty-eight nurses from Siriraj who had attended one of four nursing training program. Each program was long-term, that is over one month in duration. A questionnaire was used to collect data.

It was found that the nurses who attended the long-term training acquired high knowledge and skill. However, learning transfer was at a moderate level and the learning transfer among the four courses did not differ. There was a slightly positive correlation between learning transfer and work environment ($r=0.310$), good organization support ($r=0.319$); and high motivation to transfer ($r=0.547$), good organization commitment($r=0.313$), punitive approach ($\chi=4.99$, $p\text{-value}= 0.025$), high outcome expectation ($r=0.414$) and acquisition of knowledge and skill in training program ($r=0.416$). The research suggests a learning transfer strategy should be put in place in every training program by applying from these research results and that learning transfer should be evaluated in every course.

KEY WORDS: LEARNING TRANSFER / TRAINEES' CHARACTERISTIC / MOTIVATION TO TRANSFER / WORK ENVIRONMENT / ACQUISITION OF KNOWLEDGE AND SKILL / TRAINING DESIGN / NURSING

149 pp.