

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การติดตามผลการนำความรู้ไปใช้หลังการฝึกอบรม
 หลักสูตร "การเป็นนักฝึกอบรมในงานด้านผู้สูงอายุ"
 กรณีศึกษา : ศูนย์ฝึกอบรมงานด้านผู้สูงอายุแห่งเอเชีย

ชื่อผู้เขียน นางสาวจิระประภา คำบุญเรือง

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ:

อาจารย์อรพิต สันติธิรากุล	ประธานกรรมการ
อาจารย์นันทนา คำนวน	กรรมการ
อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำความรู้ไปใช้ในการจัดฝึกอบรม และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำความรู้ไปใช้ ที่เกิดขึ้นในการจัดฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร "การเป็นนักฝึกอบรมในงานด้านผู้สูงอายุ" ซึ่งจัดโดยศูนย์ฝึกอบรมงานด้านผู้สูงอายุแห่งเอเชีย ในจังหวัดเชียงใหม่ ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 ถึง พ.ศ. 2540 โดยรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว จำนวน 3 รุ่น ซึ่งเป็นผู้ที่ยังปฏิบัติงานในสายงานด้านฝึกอบรมและมีภูมิลำเนาอยู่ในประเทศไทย จำนวน 28 คน รวมทั้งทำการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 30 – 40 ปี มีอาชีพรับราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายการพยาบาล ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรภาครัฐ หน่วยงานประเภทโรงพยาบาล และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 1 – 5 ปี และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรในด้านผู้สูงอายุ โดยเป็นผู้ที่เคยจัดฝึกอบรมมาแล้ว 1 – 5 หลักสูตร

การศึกษานำความรู้ไปใช้ในการจัดฝึกอบรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร "การเป็นนักฝึกอบรมในงานด้านผู้สูงอายุ" นั้นแบ่งการศึกษาเป็น 3 ช่วง สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ช่วงก่อนการฝึกอบรมมี 3 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการออกแบบกำหนดการฝึกอบรมและตารางฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม โดยทำการวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมมากกว่าการวิเคราะห์ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ และใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลมากที่สุด อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งไม่ได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งมีเหตุผลหลักเนื่องจากไม่มีเวลา

การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปมากกว่าวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดวัตถุประสงค์คือ วัตถุประสงค์นั้นจะต้องวัดได้และมีความชัดเจน แต่ทั้งนี้ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งไม่ได้ทำการกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ซึ่งมีเหตุผลหลักเนื่องจากไม่มีเวลา

การออกแบบกำหนดการฝึกอบรมและตารางการฝึกอบรมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเกณฑ์ในการออกแบบเนื้อหาคือ กำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ส่วนการจัดลำดับเนื้อหานั้นจะทำการลำดับจากเนื้อหาที่ง่ายไปหายาก

2. ช่วงระหว่างการฝึกอบรมมี 3 ขั้นตอนคือ การเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรม การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม

การเลือกใช้เทคนิคในการฝึกอบรมพบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดด้านทักษะ โดยใช้เทคนิคการฝึกปฏิบัติจริงในการฝึกอบรมมากที่สุด ขณะที่การเลือกใช้สื่อในการฝึกอบรมนั้น ส่วนใหญ่จะใช้สื่อในการมองเห็น โดยใช้ชุดการสาธิตเชิงปฏิบัติในการฝึกอบรมมากที่สุด

การประเมินผลการฝึกอบรมพบว่า ส่วนใหญ่ได้ทำการทำการประเมินผล โดยเป็นการประเมินผลด้านปฏิกิริยา และใช้วิธีการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการมากที่สุด ผลที่ได้รับจากการประเมินส่วนใหญ่จะนำไปใช้เพื่อปรับปรุงโครงการฝึกอบรมในอนาคต นอกจากนี้ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งไม่ได้ทำการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีเหตุผลหลักเนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการประเมินผล

3. ช่วงหลังการฝึกอบรม มีเพียงขั้นตอนเดียวคือการติดตามผลการฝึกอบรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำการติดตามผลและไม่ติดตามผลมีจำนวนเท่ากัน ซึ่งการติดตามผลส่วนใหญ่ใช้วิธีการออกไปเยี่ยมเยียนและพูดคุยกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยมีระยะเวลาของการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 3 – 6 เดือน อย่างไรก็ตามมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งไม่ได้ทำการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งมีเหตุผลหลักเนื่องจากไม่มีเวลาในการทำการติดตามผลการฝึกอบรม

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการนำความรู้ไปใช้ในการจัดฝึกอบรมของทั้ง 3 ช่วงสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ช่วงก่อนการฝึกอบรม พบว่าส่วนใหญ่ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขั้นตอนการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมคือ การได้รับแบบการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึก

อบรมกลับมาไม่ครบถ้วน และไม่ได้รับข้อมูลตามจริง ในขณะที่ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์พบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์บางหัวข้อ สามารถวัดเป็นรูปธรรมในช่วงเวลาอันจำกัดได้ยาก และผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีโอกาสกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันกับทีมงานผู้จัดฝึกอบรม ส่วนขั้นตอนการออกแบบกำหนดการฝึกอบรมและตารางการฝึกอบรมนั้นพบว่า ไม่สามารถครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหาที่ต้องการได้ทั้งหมด เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณ และตารางเวลาในช่วงก่อนการจัดฝึกอบรมถูกปรับเปลี่ยนจากกำหนดการเดิมอยู่เสมอ

2. ช่วงระหว่างการฝึกอบรม พบว่าปัญหาและอุปสรรคในขั้นตอนการเลือกใช้เทคนิคและสื่อในการฝึกอบรมไม่มาก เนื่องจากมีการเลือกใช้เทคนิคและสื่อที่เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในขณะที่ขั้นตอนการบริหารการจัดฝึกอบรมนั้นพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้ารับการอบรมไม่ครบตลอดหลักสูตร และการประสานงานไม่สอดคล้องกันระหว่างเจ้าหน้าที่ ส่วนในขั้นตอนการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม พบปัญหาผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ส่งคืนแบบประเมินและผู้จัดฝึกอบรมไม่มีเวลาทำการประเมินการฝึกอบรม

3. ช่วงหลังการฝึกอบรม พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้คือ การไม่ได้รับความร่วมมือในการส่งคืนแบบสอบถาม และการที่ผู้จัดฝึกอบรมไม่ได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

Independent Study Title	Training Course Program Follow-up of "Training for Age Care Trainers" Case Study : Asia Training Centre On Ageing	
Author	Miss Chiraprapa Khamboonruang	
M.B.A.	Business Administration	
Examining Committee:	Lecturer Orapin Santidhirakul	Chairman
	Lecturer Nantana Kumnuan	Member
	Lecturer Nitaya Watanakun	Member

Abstract

The purpose of this study was to assess the application of knowledge gained and the difficulties experienced by the participants in the process of implementation of the training courses. The study covered 28 participants who had attended the Workshop on "Training for Age Care Trainers", organized by the Asia Training Centre On Ageing in Chiang Mai between 1995 and 1997. The participants were working in the field of training. The methodology used to elicit information was use of a questionnaires and follow-up telephone interview. Relevant textbooks and documents were reviewed for the study.

The findings of the study showed that most of the respondents were women between the age of 30 to 40 years. Majority of them were working in the public sector, particularly in hospitals as head of Nursing care departments. They had between 1 – 5 years experience in conducting training programs on older people's issues within their own organizations as well as externally. They had implemented between 1 – 5 training courses.

The summary of the results from the study was divided into 3 phases as follows:

1) Pre-training process 2) During the training process 3) Post-training process.

1. Pre-training Process: This process consisted of training needs assessment, objectives setting and training program design stages.

Training needs assessment stage: Majority of the respondents assessed the training needs by using participant analysis rather than job specification. The questionnaires were mostly used to acquire participants' needs. The remaining respondents did not carry out training needs assessment due to lack of time.

Objectives setting stage: Most respondents formulated the objectives. General objectives were widely formulated rather than behavioral objective and the criterion mainly used was that the objective had to be measurable and concise. However, some respondents did not set the objectives due to time constraints.

Training program design stage: Contents were mostly developed in response to the objectives set for the program and were ranked from simple to complex contents.

2. During the training process: This process included techniques selection, media selection and evaluation stages.

Techniques and media selection stage: "Learning by doing" technique was selected by most respondents as the training method for acquiring skills. In the media selection stage, "Practical learning tools" were most often used as visual aids.

Evaluation stage: Reaction evaluation was commonly used and the majority of respondents carried out information evaluation through verbal feedback. The results of the evaluation were mainly applied to improve the future training programs. However, some respondents stated they did not perform the evaluation due to lack of personnel.

3. Post-training process - Program follow-up: Half of the respondents said that they conducted a follow-up of their training programs. Information interaction through personal meeting was the most preferred method and the program follow-up was mainly conducted 3 – 6 months after the completion of training program. Lack of time was the major reason of the respondents who did not carry out the follow-up.

Problems and difficulties experienced by the participants in the process of implementation were as follows:

1. Pre-training process: The main problems encountered in the stage of training needs assessment were: (a) some participants did not return the training needs assessment form, (b) the answers given were not applicable to the questionnaire. The major problems in the stage of objectives setting were: (a) insufficient time to evaluate objectives, (b) lack of opportunity for the respondents and participants to get together.

Other difficulties experienced in the stage of training program design were: (a) time-tabling of content due to time and budget constraints, (b) inconsistent scheduling in the planning process.

2. During the training process: Due to selection of appropriate techniques and media, There were no major problems encountered during this stage. The difficulties experienced in the stage of training management were: (a) participants' incomplete attendance, (b) poor co-operation among the staff. Problems encountered in the evaluation stage were: (a) the inability to collect completed evaluation forms, (b) the insufficient time of respondents to collect and analyze data.

3. Post-training process: The major problems faced in the follow-up process were: (a) some participants did not return the follow-up form, (b) the follow-up results were not applied to subsequent training programs.