

อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจ ในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

Influence of Training Style, Environment, and Public Relations Methods
on Motivation for Participating in Training Program of
Millimed Co., Ltd.'s Operational Employees

พรชัย ชื่นสกุล^{1*} จิระพงศ์ เรืองกุล²

^{1,2}คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Pornchai Simsakul^{1*} Jirapong Ruanggoon²

^{1,2}Faculty of Management Science, Dhonburi Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: pkayka@gmail.com

(Received: June 10, 2022; Revised: August 23, 2022; Accepted: August 27, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมด จำกัด และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมด จำกัด ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 233 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม และแรงจูงใจหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวม ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ และวิธีการประชาสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรในภาพรวมได้ร้อยละ 52.7 ($R^2 = .527$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 43.1 ($R^2 = .431$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเนื้อหาฝึกอบรม สามารถ

พยากรณ์แรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .354$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 48.4 ($R^2 = .484$) ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบเนื้อหาการฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การฝึกอบรม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the level of motivation for participating in the training program of Millimed Company Limited's operational personnel 2) to analyze the influence of the training style, environment, and public relations methods on the motivation for participating in the training program for operational employees of Millimed Company Limited. Quantitative research was used. Data collected by questionnaires, a random sample group was 233 employees who have worked for 1 year or more. General data were analyzed by frequency and percentage distribution. Training motivation levels were analyzed using mean and standard deviation. The influence of variables on motivation for participating in the training program was analyzed using multiple regression analysis.

The results showed that 1) the overall motivations for participating in the training program of Millimed Company Limited's employees were at the highest level. A motivation before training was at high level but motivation during training and motivation after training was at the highest level. 2) The variables that influenced the overall motivation to participate in the training program were follow-up, supervisor support, training content, opportunity to use knowledge, and public relations methods were able to predict the overall employee motivation to participate in the training program by 52.7% ($R^2 = .527$). The variables that influenced pre-training motivation were public relations methods, the learning culture, and support from supervisors were able to predict the motivation before joining the training program of 43.1% ($R^2 = .431$). The variables influencing motivation during training were follow-up, supervisor support, and training content were able to

predict the motivation during the employees training program by 34.5% ($R^2 = .345$). The variables influencing motivation after training were follow-up, training content, opportunity to use knowledge, and support from supervisors were able to predict the motivation after joining the training program of personnel by 48.4% ($R^2 = .484$). The results of this research can be utilized in the design of training content, creating a training environment, and the determination of appropriate public relations methods to strengthen the motivation for the employees' participation in the training program.

Keywords: Motivation, Training, Human Resource Development

บทนำ

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นมนุษย์ที่มีค่ามหาศาล การที่องค์กรจะขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นออกมามีคุณภาพตรงตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Hamadamin & Atan, 2019) การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรต้องการ อันส่งผลให้บุคคลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี (อินธวัช เหลือชม และชลธิศ ดาราวงษ์, 2563; Wanjogo & Muathe, 2022) ในการฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องนำแนวคิดการถ่ายโอนการเรียนรู้มาปรับใช้เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมในครั้งนั้นสามารถจูงใจบุคลากรในการเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม แนวคิดดังกล่าวครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และตัวแปรสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล ตัวแปรดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ และความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (Baldwin & Ford, 1988; Shaheen & Soomro, 2022; มะลิวรรณ ชนะภัยรี และคณะ, 2560)

บริษัท มิลลิเมด จำกัด เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันสำหรับมนุษย์ มีการควบคุมคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นหนึ่งในด้านเวชภัณฑ์ยาในประเทศไทย จึงต้องมี

การฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตามในการฝึกอบรมของบริษัทนั้นมีปัญหาในเรื่องของการไม่ได้รับความร่วมมือของบุคลากรในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานขาดแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ดังข้อมูลอ้างอิงตาม แผนฝึกอบรมประจำปี 2564 ของทางบริษัทในช่วงเดือน มีนาคม 2564 หัวข้อเรื่อง TPM การบำรุงรักษาเครื่องจักรเพื่อการเพิ่มผลผลิตทุกคนมีส่วนร่วม แต่ละฝ่ายส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 60 คน แต่เข้ารับการฝึกอบรมจริงเพียงจำนวน 30 คน และอีกหนึ่งกรณีคือ การอบรมเรื่อง การสร้างภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาองค์กร แต่ละฝ่ายส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 ท่าน แต่เข้ารับการฝึกอบรมจริงเพียง 35 ท่าน นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นพนักงานที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พนักงานได้ให้ข้อมูลว่า “เนื้อหาการอบรมไม่น่าสนใจ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และขาดแรงจูงใจที่ดี” “การจัดฝึกอบรมของบริษัทมีปัญหาในเรื่องวิธีการสื่อสารทำให้บุคลากรไม่ได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์ สื่อประชาสัมพันธ์ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม”

การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จพนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ หากขาดแรงจูงใจแล้วบุคลากรอาจไม่เข้าร่วม เข้าร่วมแต่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ หรือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมแล้วก็อาจจะมิได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (ชูชัยสมิทธิไกร, 2556) และจากแนวคิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลปัญหาของการฝึกอบรมของบริษัท มิลลิเมต จำกัด ดังกล่าวจึงทำให้เกิดการวิจัยครั้งนี้ โดยต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร และต้องทราบถึงอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

สมมุติฐานของการวิจัย

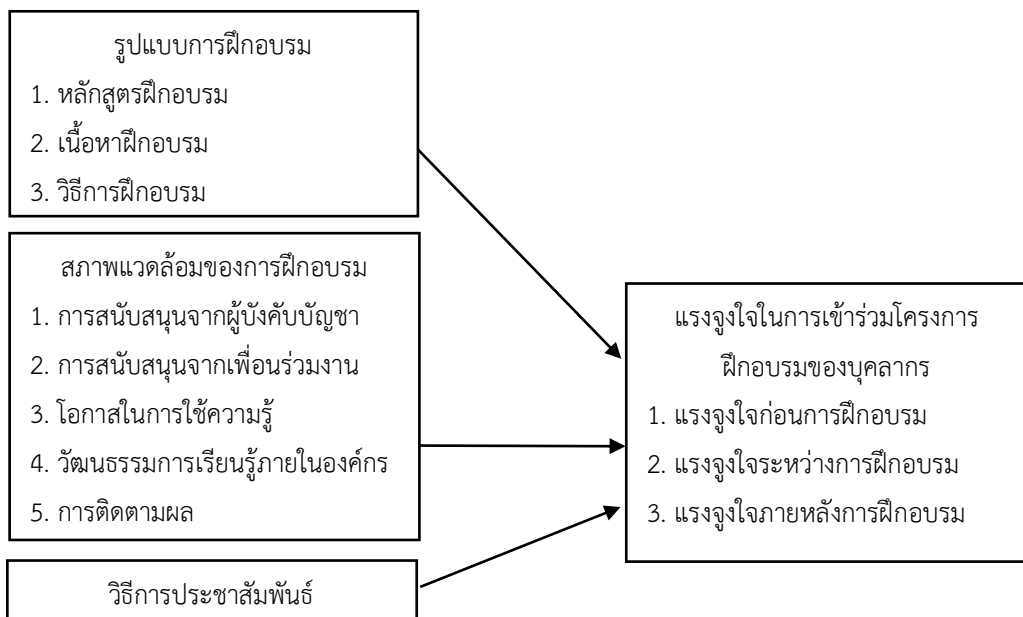
1. รูปแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

2. สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

3. วิธีการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด โดยนำรูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วยตัวแปรหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม กับสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วยตัวแปรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล มาศึกษาร่วมกับวิธีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลการศึกษาก่อนหน้า พบว่าตัวแปรดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม (Shaheen & Soomro, 2022; Holton, Bates & Ruona, 2000; มะลิวรรณ ชนะภัยรี และคณะ, 2560) โดยที่แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแรงจูงใจในการฝึกอบรมมี 3 ประการ ได้แก่ แรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม แรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม และแรงจูงใจภายหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม (ชูชัย สมธิไกร, 2556) ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมด จำกัด กลุ่มประชากรมีจำนวน 556 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน บริษัท มิลลิเมด จำกัด ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป เก็บข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ได้จำนวนตัวอย่างดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยตามจำนวนพนักงานแต่ละฝ่าย

ฝ่าย	จำนวน	จำนวนตัวอย่าง
บัญชี	15	6
ทรัพยากรบุคคล	25	10
เทคโนโลยีสารสนเทศ	11	4
ซ่อมบำรุง	21	9
วิศวกร	4	1
คลังสินค้า	63	27
ประกันคุณภาพ	12	5
ควบคุมคุณภาพ	41	17
ทะเบียนยา	12	5
วิจัยและพัฒนา	17	7
วิจัยและพัฒนาและควบคุมคุณภาพ	18	7
ผลิต	317	135
รวม	556	233

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่วิจัยที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ 1) คำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คำถามเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม 3) คำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม 4) คำถามเกี่ยวกับวิธีการประชาสัมพันธ์ และ 5) คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้การตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .70- 1.0 ผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นได้นำไปทดลองหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) ไปกลุ่มตัวอย่างที่กินเอาไว้จำนวน 30 ชุด ทดสอบความน่าเชื่อถือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบัคของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .96 แสดงว่า

แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพเพียงพอสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ใช้สถิติ ดังนี้

1) สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์โดยการคำนวณช่วงกว้างของอัตราภาคขึ้นตามหลักค่าการหาค่าพิสัยแล้วแปรผลตามเกณฑ์ของ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556)

2) สถิติเชิงอนุมาน ทดลองสมมติฐานการวิจัย “รูปแบบการฝึกอบรมน่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมต จำกัด” “สภาพแวดล้อมน่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมต จำกัด” และ “วิธีการประชาสัมพันธ์น่าจะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด” ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

ระดับแรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม และแรงจูงใจหลังการฝึกอบรมในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	Sk	Ku	การแปลผล
แรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม	4.16	.667	-.831	2.258	มาก
1. เข้ารับการอบรมด้วยความเต็มใจ	4.19	.706	-1.026	2.826	มาก
2. ตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรมกับทางบริษัท ทุกครั้ง	4.15	.708	-.817	1.641	มาก
3. สนใจเข้ารับการอบรมกับทางบริษัท อย่างต่อเนื่อง	4.15	.740	-.883	1.854	มาก
แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม	4.37	.627	-.754	-.300	มากที่สุด
1. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการเข้าอบรม	4.44	.661	-.777	-.483	มากที่สุด

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม	$\bar{x}$	S.D.	Sk	Ku	การแปลผล
2. อยู่ร่วมฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม	4.39	.687	-.766	-.244	มากที่สุด
3. ร่วมตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นระหว่างการอบรม	4.15	.740	-.883	1.854	มากที่สุด
แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรม	4.34	.666	-.997	1.026	มากที่สุด
1. นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง	4.36	.713	-.880	.275	มากที่สุด
2. ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้แก้ปัญหาการทำงาน	4.33	.705	-.855	.577	มากที่สุด
3. นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.762	-1.024	.939	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	.653			มากที่สุด

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรทั้ง 3 ประเภทอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยแรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรมมีค่ามากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ร่วมฝึกอบรมตลอดระยะเวลา และร่วมตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.34 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับสถานการณ์จริง เผยแพร่ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน และแก้ไขปัญหาในการทำงานได้จริง และแรงจูงใจก่อนการฝึกอบรมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเต็มใจ ตั้งใจ และสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม

2. อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 อิทธิพลของของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.668	.270		2.478	.014*		
ประชาสัมพันธ์	.315	.082	.269	3.857	.000**	.510	1.962
วัฒนธรรม	.292	.076	.252	3.819	.000**	.573	1.746
ผู้บังคับบัญชา	.249	.068	.246	3.687	.000**	.560	1.785

R = .656 R² = .431 Adjust R² = .423

F = 57.790 SE = .50574

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 3 ปัจจัย ได้แก่ วิธีการประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .269, .252 และ .246 ตามลำดับ พยากรณ์แรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 43.1 (R² = .431) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ + .50574 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = .668 + .315 (X_9) + .292 (X_4) + .249 (X_2)$$

ตารางที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.228	.299		4.101	.000**		
ติดตามผล	.221	.072	.227	3.045	.003**	.508	1.967
ผู้บังคับบัญชา	.227	.063	.238	3.607	.000**	.650	1.539
เนื้อหา	.311	.088	.244	3.531	.001**	.590	1.696

R = .595 R² = .354 Adjust R² = .345

F = 41.774 SE = .50705

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเนื้อหาฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .227, .238 และ .244 ตามลำดับ พยากรณ์แรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .354$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +.50705 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.228 + .311(X_4) + .227 (X_7) + .221 (X_8)$$

ตารางที่ 5 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.536	.285		1.878	.062		
ติดตามผล	.279	.076	.270	3.677	.000**	.421	2.376
เนื้อหา	.293	.087	.217	3.384	.001**	.550	1.817
โอกาส	.211	.075	.201	2.795	.006**	.439	2.277
ผู้บังคับบัญชา	.142	.062	.140	2.289	.023*	.605	1.652

$R = .696$ $R^2 = .484$ Adjust $R^2 = .475$

$F = 53.532$ $SE = .48233$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 4 ปัจจัย ได้แก่ การติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .270, .217, .201, .140 ตามลำดับ พยากรณ์แรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 48.4 ($R^2 = .484$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ +.48233 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = .536 + .293 (X_2) + .279 (X_8) + .211 (X_6) + .142 (X_4)$$

ตารางที่ 6 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.709	.243		2.915	.004**		
ติดตามผล	.146	.068	.161	2.137	.034*	.366	2.736
ผู้บังคับบัญชา	.179	.056	.202	3.224	.001**	.531	1.882
เนื้อหา	.239	.075	.202	3.212	.002**	.525	1.906
โอกาส	.159	.063	.173	2.515	.013*	.439	2.278
ประชาสัมพันธ์	.149	.071	.145	2.085	.038*	.429	2.333

R = .726 R² = .527 Adjust R² = .517

F = 50.682 SE = .40465

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 5 ปัจจัย ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ วิธีการประชาสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .161, .202, .202, .173 และ .145 ตามลำดับ พยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 52.7 (R² = .527) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ + .40465 สามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = .709 + .146 (X_8) + .179 (X_4) + .239 (X_2) + .159 (X_6) + .149 (X_9)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด สรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 4.29 ในรายละเอียดพบว่าแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก 4.16 ในขณะที่แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรมและแรงจูงใจหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.37 และ 4.34 ตามลำดับ

2. อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และ วิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อ แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด สรุปได้ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม			
	ก่อน การฝึกอบรม	ระหว่าง การฝึกอบรม	หลัง การฝึกอบรม	โดยรวม
หลักสูตรฝึกอบรม				
เนื้อหาฝึกอบรม		.244	.217	.202
วิธีการฝึกอบรม				
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.246	.238	.140	.202
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				
โอกาสในการใช้ความรู้			.201	.173
วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร	.252			
การติดตามผล		.227	.270	.161
วิธีการประชาสัมพันธ์	.269			.145
Adjusted R Square	.423	.345	.475	.517

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการบริษัท มิลลิเมด จำกัด พบว่า เนื้อหาฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมทั้งในระหว่างการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และในภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม และโอกาสในการใช้ความรู้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรม และในภาพรวม และในส่วนของวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม รวมถึง การติดตามผลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมทั้งในระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม และในภาพรวม

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 วิธีการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด พบว่าวิธีการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม และในภาพรวม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ รวมถึงอยู่ร่วมการฝึกอบรมตลอดระยะเวลาในการฝึกอบรม ในทำนองเดียวกัน แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้หลังจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง นำความรู้หลังจากการฝึกอบรมไปแก้ไขปัญหในงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนแบบจำลองกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ของ Baldwin & Ford (1988) ที่สรุปว่า การจะสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรนั้น จำเป็นต้องพิจารณาทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรม โดยให้ความสำคัญกับการรูปแบบการฝึกอบรม ได้แก่ หลักสูตร เนื้อหา และวิธีการ รวมทั้งควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกอบรม ทั้งในแง่ของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล

2. ผลการวิจัยพบว่า เนื้อหาฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด ทั้งระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากทางบริษัทได้กำหนดเนื้อหาที่ผู้เข้าอบรมสนใจ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และมีการจัดเรียงลำดับอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในเนื้อหาได้ง่าย นอกจากนี้ เนื้อหาที่มีความสมัยและทันเหตุการณ์ และสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้จริง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ โดยถือเป็นความแปลกใหม่ดึงดูด จึงมีผลต่อแรงจูงใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับชูชัย สมितिไกร (2556) ที่กล่าวว่า การออกแบบการฝึกอบรมควรพิจารณาว่าเนื้อหาตอบสนองความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม สอดคล้องหรือคล้ายคลึงกับสถานการณ์การทำงานจริง รวมทั้งมีความถูกต้องและทันสมัย

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหลักสูตรที่จัดเป็นหลักสูตรเดิม ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปีตามแผนอบรมประจำปี ดังนั้นในโอกาสต่อไป บริษัทควรพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ อยู่เสมอ แต่หากยังมีความจำเป็นต้องอบรมในหลักสูตรเดิม บริษัทจะต้องปรับในรายละเอียดของการดำเนินโครงการ

เช่น เปลี่ยนสถาบันการฝึกอบรม หรือเปลี่ยนวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างออกไปจากเดิม โดยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีนั้นเป็นหลักสูตรที่มีความน่าสนใจ (เลิศนา พงษ์ดำ, 2560) ขณะที่ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการฝึกอบรมไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด อาจเนื่องมาจากทางบริษัทยังคงใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเดิมซึ่งมุ่งเน้นการบรรยาย และเนื้อหาเชิงวิชาการมากเกินไป ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนใจ ไม่อยากที่จะเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมให้ดีขึ้น ทางบริษัทควรปรับให้มีวิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) มีกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติ สอดแทรกความรู้ขณะทำกิจกรรมช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้สึกผ่อนคลายไม่เครียดจนเกินไป หรืออาจทำการฝึกอบรมออนไลน์ นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรม เพื่อดึงดูดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจมากยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสาครินทร์ หุรมิ่งมงคล (2562) พบว่า การจัดอบรมผ่านทางสื่อสารสนเทศ เช่น การประชุมทางไกล (Video Conference) ผ่านระบบสตรีมมิง (Streaming) เหมาะกับสถานการณ์ปัจจุบันและสร้างแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ดี

3. ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และภายหลังการฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละสายงานสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้กำลังใจ ให้การชื่นชมผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า โอกาสในการใช้ความรู้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ภายหลังการฝึกอบรม อธิบายได้ว่า ภายหลังจากการฝึกอบรมแล้ว บุคลากรได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับ นำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์ และทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ในช่วงก่อนการฝึกอบรม เนื่องมาจากทางบริษัทสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม โดยถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สังเกตได้จากกรณีที่บริษัทมีแผนการฝึกอบรมประจำปี และแต่ละหน่วยงานก็ได้ดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม หากทางบริษัทต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในให้ดีขึ้น ทางบริษัทควรจัดตั้งทีมงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น ทีมข้ามสายงาน ทีมแก้ปัญหา และกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรนำแนวคิดการจัดการความรู้ (KM) เข้ามาใช้ ให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ อันจะทำให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในอย่างต่อเนื่อง (ชมพู่ เนินหา, สุชาดา นิ่มวัฒนากุล และปาลิรัญญ์ ฐาสีรสวัสดิ์, 2561) ในส่วนของผลการวิจัยที่พบว่า การติดตามผลมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมทั้งในระหว่างการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรม เนื่องมาจากทางบริษัทได้ติดตามการเปลี่ยนแปลงของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

มีการเขียนสรุปข้อมูลภายหลังจากการฝึกอบรมทุกครั้ง และติดตามสิ่งที่ได้จากการอบรมมาไปใช้ในการพัฒนาตนเองกับพัฒนาการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ส่วนกรณีที่พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาจเนื่องมาจากเพื่อนร่วมงานไม่ได้เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมโดยตรง

4. ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและการติดตามผล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด เป็นไปตามแบบจำลองกระบวนการถ่ายโอนการเรียนรู้ (Baldwin & Ford, 1988) และสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยการให้คำปรึกษาตลอดช่วงการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานของบริษัทมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และยังสะท้อนให้เห็นว่าทางบริษัทยังมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

5. ผลการวิจัยพบว่า วิธีการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ก่อนการฝึกอบรม เนื่องจากบริษัทประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องและหลากหลายช่องทาง เช่น ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย แผ่นพับ และอีเมล ทำให้พนักงานสนใจที่จะเข้าร่วมการฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลการฝึกอบรมได้ดียิ่งขึ้น ทางบริษัทควรประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เพจบุ๊ก ไลน์ อินสตาแกรม ซึ่งถือเป็นสื่อใหม่ที่พนักงานเข้าถึงได้ง่ายให้ข้อมูลข่าวสาร สร้างการมีส่วนร่วม และความผูกพันของผู้รับสาร ถือเป็นช่องทางประชาสัมพันธ์ที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ดี (วิภาคนันท์ นิमितพันธ์ และศิริจันทร์ พลกนิษฐ, 2559)

ข้อเสนอแนะ

ขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องให้ความสำคัญในการออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากองค์กรต้องการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรนั้น จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับรูปแบบการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม ที่จะช่วยส่งเสริมกันเป็นวิธีปฏิบัติที่ครอบคลุมการเสริมสร้างทักษะความรู้

ความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม รวมถึงวิธีปฏิบัติที่มุ่งเน้นงานตามหลักการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเกื้อหนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

2. ข้อสังเกตที่น่าสนใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ซึ่งได้จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล มีค่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ในการวิเคราะห์หัตถิพลที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรในภาพรวมแล้วนั้นกลับพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานไม่มีหัตถิพล ผู้วิจัยจึงเสนอให้ทางบริษัทสนับสนุนให้พนักงานได้ช่วยกันทำงานให้ส่งเสริมกัน ให้คำแนะนำ การสนทนา หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หรือร่วมกันแชร์ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหา การสร้างเป็นเครือข่ายหรือการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อช่วยให้เกิดการถ่ายโอนความรู้ สร้างแรงจูงใจ และทำให้เกิดการพัฒนาตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรทำการศึกษาในระยะยาว ทำการศึกษาซ้ำในประชากรกลุ่มเดิมซึ่งจะสามารถชี้ให้เห็นถึงหัตถิพลของรูปแบบของการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ว่ามีการเปลี่ยนไปหรือไม่ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2. จากข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งหมดที่นำเข้ามาใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้สามารถอธิบายแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมได้ร้อยละ 51 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นที่มีหัตถิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ของบุคลากร บริษัท มิลลิเมด จำกัด ดังนั้นในการวิจัยในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรอื่นเข้ามาศึกษาไปด้วย โดยเฉพาะตัวแปรรางวัลและค่าตอบแทน เนื่องจากอาจเป็นตัวแปรที่จะเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูล คำปรึกษาแนะนำและให้กำลังใจเป็นอย่างดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้บริหาร และพนักงาน บริษัท มิลลิเมด จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ที่คอยให้กำลังใจและส่งเสริมสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- ชมพู เนินหาด สุขาดา นิมวัฒนากุล และปาสีร์ญญ์ ฐาสีร์สวัสดิ์. (2561). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี**, 29(2), 217-230.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธันธวัช เหลือชม และชลธิศ ดาราวงษ์. (2563). ปัจจัยด้านการฝึกอบรมด้านระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรับสร้างโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี**, 16(3), 185-196.
- มะลิวรรณ ชนะภัยรี อภิญญา อิงอาจ พรชนก อจลบุญ และธีระชินภัทร รามเดชะ. (2560). รูปแบบอิทธิพลของปัจจัยการถ่ายโอนการเรียนรู้จากการฝึกอบรมของผู้บริหารองค์กร ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. **วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 6(2), 71-87.
- เลิศนภา พงษ์ดำ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครู: กรณีศึกษา โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาคนันท์ นิมิตพันธ์ และศิริจันทร์ พลกนิษฐ. (2559). กลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ภายใต้สื่อสังคมออนไลน์. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**, 6(1), 21-31.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาครินทร์ หรัมมิ่งมงคล. (2562). การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมตามหลักสมรรถนะในยุคศตวรรษที่ 21: กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- Baldwin, T. T. & Ford, K. J. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research. **Personnel Psychology**, 41(1), 63-105.
- Hamadamin, H. H. & Atan, T. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment. **Sustainability**, 11(20), 1-19.
- Holton, E., Bates, R. & Ruona, W. (2000). Development of a Generalized Learning Transfer System Inventory. **Human Resource Development Quarterly**, 11(4), 333-360.

- Shaheen, S. & Soomro, K. A. (2022). Transfer of Training and Job Performance: Analysis of Development Sector in Pakistan. **Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation**, 4(1), 27-57.
- Wanjogo, J. W. & Muathe, S. M. (2022). Gaining Competitive Advantage through Generic Strategies in Medical Training Colleges in Kenya. **International Journal of Research in Business and Social Science**, 11(2), 29-41.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rded). New York: Harper and Row Publications.