

ชื่อการค้นคว้าอิสระ อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด

ผู้วิจัย นายพรชัย ชุ่มสกุล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.จิระพงศ์ เรืองกุน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 121 หน้า

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม สุ่มตัวอย่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 233 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมต จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม และแรงจูงใจหลังการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมในภาพรวม ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ และวิธีการประชาสัมพันธ์ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 52.7 ($R^2 = .527$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม ได้แก่ วิธีการประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 43.1 ($R^2 = .431$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเนื้อหาฝึกอบรม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = .354$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์แรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 48.4 ($R^2 = .484$) ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบเนื้อหาการฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการกำหนดวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรต่อไป

คำสำคัญ แรงจูงใจ การฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

Independent study title: Influence of Training Style, Environment and Public Relations Methods on Motivation for Participating in Operational Personnel Training Program of Millimed Co., Ltd.

Researcher: Mr.Pornchai Simsakul. Degree: Master of Business Administration Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisor: Asst. Prof. Dr.Jirapong Ruanggoon.
Academic year: 2022. 121 pp.

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of motivation for participating in the operational personnel training program of Millimed Company Limited, and 2) analyze the influence of the training style, environment, and public relations methods on the motivation for participating in the operational personnel training program of the company. Using quantitative research method, data were collected through questionnaires from a random sample of 233 employees who had worked for at least 1 year. General data were analyzed with frequency and percentage distribution. 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 operational personnel training program of Millimed Company Limited were at the highest level. Motivation before the training was at a high level while motivation during and after the training remained at the highest level; and 2) the variables influencing the overall motivation to participate in the training program were follow-up, supervisor support, training content, opportunity to use knowledge, and public relations methods, they were able to predict the overall personnel motivation to participate in the training program by 52.7% ($R^2 = .527$). The variables influencing pre-training motivation including 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 including follow-up, supervisor support, and training content, were able to predict the motivation during the training program by 34.5% ($R^2 = .345$). The variables influencing motivation after the training including follow-up, training content, opportunity to use knowledge, and support from supervisors, were able to predict the motivation after joining the training program by 48.4% ($R^2 = .484$). The research results can be used in training content design, creating training environment, and defining appropriate public relations methods to reinforce personnel's motivation to participate in further training programs.

Keywords: motivation, training, human resource development

Student's signature

Independent study advisor' signature