บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร เป็นขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล การที่องค์กรจะขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นออกมามีคุณภาพตรงตามแผนที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้นและมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (Hamadamin & Aten, 2019, p. 2) การฝึกอบรมจะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถทักษะ หรือความชำนาญตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง รวมทั้งการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่องค์กรต้องการ อันส่งผลให้บุคคลมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี (ธันธวัช เหลือชม และชลธิศ ดาราวงษ์, 2563, หน้า 185) ในการฝึกอบรมฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องนำแนวคิดการถ่ายโอนการเรียนรู้มาปรับใช้เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมในครั้งนั้นสามารถจูงใจบุคลากรในการเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งในช่วงก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม แนวคิดดังกล่าวครอบคลุมตัวแปรที่เกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ประกอบด้วยหลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และตัวแปรสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ประกอบด้วยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล ตัวแปรดังกล่าวนี้จะส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ความสามารถในการถ่ายโอนการเรียนรู้ และความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น (Baldwin & Ford, 1988, p. 63; มะลิวรรณ์ ชนะภัยรี และคณะ, 2560, หน้า 71)

บริษัท มิลลิเมด จำกัด เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาแผนปัจจุบันสำหรับมนุษย์ มีการควบคุมคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บริษัทมุ่งมั่นพัฒนาเพื่อความเป็นหนึ่งในด้านเวชภัณฑ์ยาในประเทศไทย จึงต้องมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม ในการฝึกอบรมของบริษัทนั้นมีปัญหาในเรื่องของการไม่ได้รับความร่วมมือของบุคลากรในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมซึ่งอาจเป็นเพราะพนักงานขาดแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม ดังข้อมูลอ้างอิงตาม แผนฝึกอบรมประจำปี 2564 ของทางบริษัทในช่วงเดือนมีนาคม 2564 หัวข้อเรื่อง TPM การบำรุงรักษาเครื่องจักรเพื่อการเพิ่มผลผลิตทุกคนมีส่วนร่วม แต่ละฝ่ายส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 60 คน แต่เข้ารับการฝึกอบรมจริงเพียง จำนวน 30 คน และอีกหนึ่งกรณีคือ การอบรมเรื่อง การสร้างภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาองค์กร แต่ละฝ่ายส่งรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 50 ท่าน แต่เข้ารับการฝึกอบรมจริงเพียง 35 ท่าน นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นพนักงานที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พนักงานได้ให้ข้อมูลว่า “เนื้อหาการอบรมไม่น่าสนใจ

การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง และขาดแรงจูงใจที่ดี” “การจัดฝึกอบรมของบริษัทมีปัญหาในเรื่องวิธีการสื่อสาร ทำให้บุคลากรไม่ได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์ สื่อประชาสัมพันธ์ไม่ได้สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสนใจเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม”

การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จพนักงานจะต้องมีแรงจูงใจ หากขาดแรงจูงใจแล้วบุคคลากรอาจไม่เข้าร่วม เข้าร่วมแต่ไม่ตระหนักถึงความสำคัญ หรือเมื่อเสร็จสิ้นโครงการฝึกอบรมแล้วก็อาจจะมิได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556, หน้า 13) และจากแนวคิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ รวมทั้งข้อมูลปัญหาของการฝึกอบรมของบริษัท มิลลิเมด จำกัด ดังกล่าวจึงทำให้เกิดการวิจัยครั้งนี้ โดยต้องการทราบถึงแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร และต้องทราบถึงอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อ แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. รูปแบบการฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด
2. สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด
3. วิธีการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประเภทการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด จำนวน 556 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา

ดำเนินการเก็บข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565 รวมระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น 2 สัปดาห์ โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นเตรียมการ เป็นการเตรียมความพร้อมในการเก็บข้อมูล

3.2 ขั้นดำเนินการในการส่งแบบสำรวจไปยัง พนักงานระดับปฏิบัติงานอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ของ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

4. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร หมายถึง บุคลากรระดับปฏิบัติการของ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น กลุ่มประชากรมีจำนวน 556 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, pp. 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน บริษัท มิลลิเมด จำกัด ในเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยทำการสุ่มแบบเป็นระบบ แบ่งสัดส่วนตามแผนกตามฝ่าย

5. ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้วิจัย และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างกันภายใต้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้ คือ

5.1 แนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายถึงคุณลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว ประกอบด้วย

5.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการฝึกอบรม ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Holton, Bates & Ruona (2000)

5.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Baldwin & Ford (1988)

5.1.3 แนวคิดทฤษฎีเรื่องวิธีการประชาสัมพันธ์ ใช้แนวคิดทฤษฎีของ วิรัช ลภิรัตนกุล (2553)

5.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ใช้แนวคิดทฤษฎีของ ชูชัย สมิทธิไกร (2556)

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

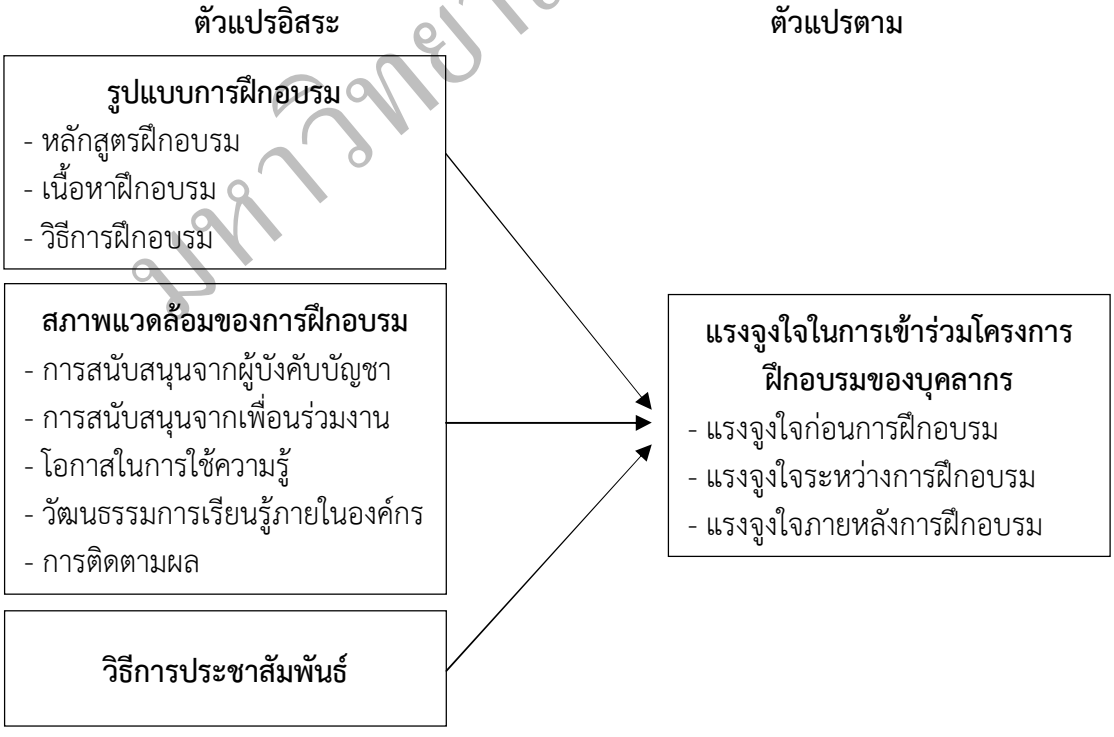
5.2.1 ตัวแปรตาม แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม ของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

5.2.2 ตัวแปรอิสระ รูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิด รูปแบบการฝึกอบรมประกอบด้วย หลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ในด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานดังผลงาน Baldwin & Ford (1988), Facteau et al., (1995), Goldstein (1993), Holton, Bates & Ruona (2000), Jone et al., (2000), Okotoni & Erero , Kirkpatrick (1994), Lim, Werner, & Desimone (2013), Modupe (2008), Noe (2005), Seyler, et al., (1998), กิติศักดิ์ พลอย พานิชเจริญ (2557), ชูชัย สมิทธิไกร (2556), นิรชรา ทองธรรมชาติ (2554), พิเชษฐ เชยเอี่ยม (2550), เสน่ห์ จุ้ยโต (2558) รวมถึงสภาพแวดล้อมประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ดังผลงาน Baldwin & Ford (1988), Grossman & Salas (2011), Leimbach & Maringka (2019), Salas et al., (2006), กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2557), ชูชัย สมิทธิไกร (2556), ศิวพร โปรยานนท์ (2554), สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) ในทำนองเดียวกัน วิธีประชาสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ดังผลงาน ธีรกิติ นวรัตน ณ อยุธยา (2557), คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2558), เสรี วงศ์มณฑา (2546), นิศา ชัชกุล (2557), วิรัช ลภิรัตนกุล (2553), ดรัลพร ดำยศ (2557), Scott (2009), พระมหากฤษดา นนทวงษ์ (2560), Edginton (2005), วิพงษ์ชัย ร้องขันแก้ว (2555) มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการฝึกอบรม หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาของการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลให้ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ช่วยให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง หัวข้อวิชา สาระ วิธีการ กิจกรรมที่จัดฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เนื้อหาฝึกอบรม หมายถึง สาระรายละเอียดต่างๆ ที่นำไปบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรมตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างผู้ ฝึกอบรมกับผู้เข้าอบรม และระหว่างผู้เข้าอบรมด้วยกันเอง เพื่อทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์การ และการติดตามผลของการฝึกอบรม

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้บังคับบัญชาต่อการฝึกอบรม แสดงออกโดยการเน้นย้ำความสำคัญของการเข้าฝึกอบรม ส่งให้พนักงานประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานจริง

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในลักษณะของการให้คำแนะนำ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยอาจจัดอยู่ในรูปของกลุ่มพัฒนางาน กลุ่มแก้ปัญหา หรือกลุ่มสนับสนุน

โอกาสในการใช้ความรู้ หมายถึง ผู้เข้าอบรมได้รับโอกาสให้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร หมายถึง ความเชื่อของคนในองค์การเกี่ยวกับการเรียนรู้ปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการใช้ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีใหม่ๆ พร้อมทั้งจัดการความรู้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

การติดตามผล หมายถึง การติดตามและประเมินผลหลังการอบรม เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ด้วยการให้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ชจากหัวหน้างาน หรือระบบพี่เลี้ยงต่อเนื่องจากการฝึกอบรม

วิธีประชาสัมพันธ์ หมายถึง วิธีการเพื่อสื่อสารข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการฝึกอบรมไปยังพนักงานให้เกิดการรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หมายถึง แรงกระตุ้นและการแสดงออกทางพฤติกรรมของพนักงานต่อโครงการฝึกอบรม ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกอบรม

แรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจเข้ารับการอบรม ถ้าผู้เข้าอบรมมีความ ต้องการอบรมสูงแสดงว่ามีแนวโน้มเกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้สูงเช่นเดียวกัน

แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม หมายถึง ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีความอดทน และมุ่งมั่นตลอดระยะเวลาฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรม หมายถึง ความพยายามในการนำความรู้ไปปรับใช้กับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษา เรื่อง “อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด” นอกจากจะได้รับทราบถึงความคิดเห็นของ บุคลากร บริษัท มิลลิเมด จำกัด ที่มีต่อ อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด การศึกษาในเรื่องนี้ยังทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผล อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนำไปสู่การวางแผนในเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บริษัท มิลลิเมด จำกัด ที่ดำเนินการในด้านการจัดทำการอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของฝ่ายต่างๆ จะได้ใช้ผลการศึกษาดังกล่าวในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1. ผู้บริหาร บริษัท มิลลิเมด จำกัด รวมถึงธุรกิจประเภทอื่น สามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแต่ละเรื่องไปประยุกต์ใช้ในเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด
2. ผู้บริหาร บริษัท มิลลิเมด จำกัด รวมถึงธุรกิจประเภทอื่น สามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ไปประยุกต์ใช้ในเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด นอกจากนี้ ผลการศึกษายังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภคทั่วไปที่ต้องการข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด และบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจและทำการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด จะสามารถนำผลดังกล่าวมาประกอบการศึกษาให้มีมุมมองของการศึกษาที่เกี่ยวกับ อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ได้กว้างขึ้นและยังเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปได้อีกด้วย

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ทำให้ผู้บริหาร บริษัท มิลลิเมด จำกัด ทราบถึงวิธีการกำหนดรูปแบบที่ควรมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรของบริษัทฯ

2. ทำให้ผู้บริหาร บริษัท มิลลิเมด จำกัด ทราบถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคลากรของบริษัทฯ

3. ทำให้ผู้บริหาร บริษัท มิลลิเมด จำกัด ทราบถึงวิธีการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในทางวิชาการ ดังนี้

1. นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม

2. นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อม

3. นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อเรื่องวิธีการประชาสัมพันธ์

4. นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาต่อเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

5. นำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มอื่นๆ เพื่อเพิ่มมุมมองในการศึกษาให้กว้างมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี