บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เนื้อหาในบทนี้นำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับประสิทธิผลขององค์การ อิทธิผลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม และวิธีการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับพนักงาน บริษัท มิลลิเมด จำกัด ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 233 ฉบับ ในจำนวนนี้มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 233 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 233)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	99	42.50
หญิง	134	57.50
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	6	2.60
20-30 ปี	84	36.10
31-40 ปี	82	35.20
41 ปีขึ้นไป	61	26.20
สถานภาพ		
โสด	131	56.20
สมรส	102	43.80
ระดับการศึกษา		
ม.6 หรือต่ำกว่า	57	24.50
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า	79	33.90
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	85	36.50
สูงกว่าปริญญาตรี	12	5.20

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 233) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับรายได้		
ต่ำกว่า-10,000 บาท	15	6.40
10,001-20,000 บาท	99	42.50
20,001-30,000 บาท	68	29.20
30,001-40,000 บาท	41	17.60
40,000 บาท ขึ้นไป	10	4.30
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	112	48.10
6-10 ปี	71	30.50
11 ปีขึ้นไป	50	21.50
ฝ่าย		
บัญชี	6	2.60
ทรัพยากรบุคคล	10	4.30
เทคโนโลยีสารสนเทศ	4	1.70
ซ่อมบำรุง	9	3.90
วิศวกร	1	0.40
คลังสินค้า	27	11.60
ประกันคุณภาพ	5	2.10
ควบคุมคุณภาพ	17	7.30
ทะเบียนยา	5	2.10
วิจัยและพัฒนา	7	3.00
พัฒนาควบคุม	7	3.00
ผลิต	135	57.90

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และฝ่าย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 57.50 มีอายุเฉลี่ย 36.10 กลุ่มอายุที่มากที่สุด ได้แก่ อายุ 20-30 ปี รองลงมา ได้แก่ ช่วงอายุ 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ตามลำดับ ส่วนใหญ่สถานภาพ โสด ร้อยละ 56.20 และระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 36.50 รองลงมา ได้แก่ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ร้อยละ 33.90 และ ม.6 หรือต่ำกว่า ร้อยละ 24.50 ตามลำดับ ในด้านของรายได้ส่วนใหญ่ 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 42.50 รองลงมา 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 29.20 และ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 17.60 ตามลำดับ และในส่วนของผู้ที่ทำงานอยู่กับบริษัท น้อยกว่า 1-5 ปี ร้อยละ 48.10 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 30.50 และ 10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ร้อยละ 21.50 ตามลำดับ โดยเป็นฝ่ายผลิต ร้อยละ 57.90 ที่เหลือเป็นพนักงานในฝ่ายสนับสนุน รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 42.10 โดยมีพนักงานใน ฝ่ายคลังสินค้า ร้อยละ 11.60 และฝ่ายควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 7.30 และฝ่ายอื่นๆ อีกเล็กน้อย

ระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด

เนื้อหาส่วนนี้ได้นำเสนอค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และการแปลผล เพื่อพรรณนาระดับแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ระดับปฏิบัติการ บริษัท มิลลิเมด จำกัด โดยแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม และ แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร (n = 233)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	การแปลผล
แรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม					
1. เข้ารับการอบรมด้วยความเต็มใจ	4.19	.706	-1.026	2.826	มาก
2. ตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรมกับทางบริษัททุกครั้ง	4.15	.708	-.817	1.641	มาก
3. สนใจเข้ารับการอบรมกับทางบริษัทอย่างต่อเนื่อง	4.15	.740	-.883	1.854	มาก
ภาพรวม	**4.16**	**.667**	**-.831**	**2.258**	**มาก**
แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม					
1. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ได้รับจากการเข้าอบรม	4.44	.661	-.777	-.483	มากที่สุด
2. อยู่ร่วมฝึกอบรมตลอดระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม	4.39	.687	-.766	-.244	มากที่สุด
3. ร่วมตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นระหว่างการอบรม	4.15	.740	-.883	1.854	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.37**	**.627**	**-.754**	**-.300**	**มากที่สุด**
แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรม					
1. นำความรู้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้กับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริง	4.36	.713	-.880	.275	มากที่สุด
2. ใช้ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้แก้ปัญหาการทำงาน	4.33	.705	-.855	.577	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร (n = 233) (ต่อ)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	การแปลผล
3. นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.34	.762	-1.024	.939	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.34**	**.666**	**-.997**	**1.026**	**มากที่สุด**
ภาพรวม	**4.29**	**.653**			**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าข้อมูลแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรที่นำมาวิเคราะห์นั้นมีการกระจายที่ปกติพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความเบ้ ความโด่งที่ปกติในทุกประเภทของแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรทั้ง 3 ประเภท อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร (แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรม) นั้นมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ แรงจูงใจระหว่างการฝึกอบรมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และอยู่ร่วมฝึกอบรมตลอดระยะเวลารวมถึงร่วมตอบคำถาม แสดงความคิดเห็นระหว่างการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร (แรงจูงใจภายหลังการฝึกอบรม) นั้นมีค่าในระดับรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.34) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับใช้กับสถานการณ์จริง และเผยแพร่ถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมถึงแก้ไขปัญหาในการทำงานได้จริง (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร (แรงจูงใจก่อนการฝึกอบรม) นั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.16) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเต็มใจ ตั้งใจ ร่วมถึงสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นตัวแปรรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และวิธีการประชาสัมพันธ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวความคิดรูปแบบการฝึกอบรมซึ่งเป็นตัวแปรแฝง โดยแบ่งประสิทธิผลรูปแบบการฝึกอบรมโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรม เนื้อหาฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรม ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.3

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรรูปแบบการฝึกอบรม (n = 233)

รูปแบบการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	การแปลผล
หลักสูตรฝึกอบรม	4.24	.518	-.633	.421	มากที่สุด
เนื้อหาฝึกอบรม	4.22	.492	-.625	-.035	มากที่สุด
วิธีการฝึกอบรม	4.11	.549	-1.019	1.680	มาก
ภาพรวม	**4.19**	**.520**	**-0.759**	**.689**	

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าข้อมูลรูปแบบการฝึกอบรมที่นำมาวิเคราะห์นั้นมีการกระจายที่ปกติพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความเบ้ ความโด่งที่ปกติในทุกประเภทของรูปแบบการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรม ทั้ง 3 ข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

รูปแบบการฝึกอบรม (หลักสูตรฝึกอบรม) นั้นมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ รูปแบบการฝึกอบรมในด้านนี้แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมมีพัฒนามาจากความจำเป็นในการฝึกอบรมและมีตรงกับความต้องการต่อสถานการณ์ของบริษัทรวมถึงมีการให้ความรู้ที่นำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาการทำงานได้ทันที (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด)

รูปแบบการฝึกอบรม (เนื้อหาฝึกอบรม) นั้นมีค่าในระดับรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมมีความทันสมัยและเน้นหลักการทั่วไปในการทำงานพร้อมทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด)

รูปแบบการฝึกอบรม (วิธีการฝึกอบรม) นั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมเน้นการบรรยายเป็นหลัก และแบ่งกลุ่มผู้เข้าฝึกอบรมระดมสมอง ฝึกคิด แก้ปัญหา รวมถึงให้ผู้เข้าอบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวความคิดสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ซึ่งเป็นตัวแปรแฝง โดยแบ่งประสิทธิผลสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการใช้ความรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการติดตามผล ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.4

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (n = 233)

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	การแปลผล
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.10	.657	-1.053	2.194	มาก
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.21	.558	-.509	.834	มากที่สุด
โอกาสในการใช้ความรู้	4.03	.633	-.849	1.195	มาก
วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร	4.11	.575	-.522	.088	มาก
การติดตามผล	4.08	.644	-1.169	2.141	มาก
ภาพรวม	**4.16**	**.6134**	**-0.820**	**1.2904**	

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าข้อมูลสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมที่นำมาวิเคราะห์นั้นมีการกระจ่ายที่ปกติพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความเบ้ ความโด่งที่ปกติในทุกประเภทของสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรมทั้ง 5 ข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน) นั้นมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ในด้านนี้แสดงให้เห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำการทำงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ แก้ปัญหาการทำงาน รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันเพื่อช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด)

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร) นั้นมีค่าในระดับรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้พนักงานใช้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมถึง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) นั้นมีค่าในระดับรองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.10) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายฝึกอบรมร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ รวมถึงผู้บังคับบัญชายอมเลื่อนกำหนดการส่งงาน หากท่านต้องเข้าฝึกอบรมในช่วงเวลาเดียวกันเพื่อให้เข้ารับการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (การติดตามผล) นั้นมีค่าในระดับ รองลงมา (ค่าเฉลี่ย = 4.08) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามสิ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนาตนเอง รวมถึงให้ท่านเขียนรายงานสรุปผลหลังการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม (โอกาสในการใช้ความรู้) นั้นพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม มีการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานทันที และได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น โดยงานนั้นเกี่ยวเนื่องกับการฝึกอบรมที่ผ่านมา รวมถึง ได้รับมอบหมายโครงการพิเศษ (Special Project) ภายหลังเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวความคิดวิธีการประชาสัมพันธ์ โดยประสิทธิผลวิธีการประชาสัมพันธ์ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งของตัวแปรวิธีการประชาสัมพันธ์ (n = 233)

วิธีการประชาสัมพันธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความเบ้	ความโด่ง	การแปลผล
วิธีการประชาสัมพันธ์	4.05	.569	-.497	.129	มาก
ภาพรวม	**4.05**	**.569**	**-.497**	**.129**	

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าข้อมูลวิธีการประชาสัมพันธ์ ที่นำมาวิเคราะห์นั้นมีการกระจายที่ปกติพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย และมีค่าความเบ้ ความโด่งที่ปกติในทุกประเภทของวิธีการประชาสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าวิธีการประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และไม่ค่อยมีความแตกต่างกันมากนักในแต่ละหัวข้อ วิธีการประชาสัมพันธ์ ในด้านนี้แสดงให้เห็นว่ามีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ไม่เงียบหาย และมีการสื่อสารเพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการฝึกอบรมรวมถึงมีการข้อมูลมีความถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน (ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก)

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 สถิติพรรณนาและเมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ (233 คน)

ตัวแปล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง	แรงจูงใจก่อนอบรม	แรงจูงใจระหว่างอบรม	แรงจูงใจหลังอบรม	หลักสูตร	เนื้อหา	วิธีการ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	โอกาส	วัฒนธรรม	ติดตามผล	ประชาสัมพันธ์
แรงจูงใจก่อนอบรม	4.16	0.667	-0.831	2.258	1	.678**	.646**	.453**	.498**	.430**	.554**	.404**	.511**	.554**	.526**	.577**
แรงจูงใจระหว่างอบรม	4.37	0.627	-0.754	-0.3	.678**	1	.759**	.461**	.498**	.385**	.483**	.401**	.503**	.472**	.516**	.474**
แรงจูงใจหลังอบรม	4.34	0.666	-0.997	1.026	.646**	.759**	1	.532**	.572**	.499**	.512**	.364**	.599**	.558**	.625**	.540**
หลักสูตร	4.24	0.518	-0.633	0.421	.453**	.461**	.532**	1	.692**	.563**	.509**	.405**	.608**	.599**	.652**	.547**
เนื้อหา	4.22	0.492	-0.625	-0.035	.498**	.498**	.572**	.692**	1	.574**	.471**	.499**	.601**	.640**	.626**	.581**
วิธีการ	4.11	0.549	-1.019	1.68	.430**	.385**	.499**	.563**	.574**	1	.573**	.305**	.532**	.585**	.635**	.629**
ผู้บังคับบัญชา	4.10	0.657	-1.053	2.194	.554**	.483**	.512**	.509**	.471**	.573**	1	.361**	.574**	.560**	.574**	.624**
เพื่อนร่วมงาน	4.21	0.558	-0.509	0.834	.404**	.401**	.364**	.405**	.499**	.305**	.361**	1	.437**	.490**	.479**	.458**
โอกาส	4.03	0.633	-0.849	1.195	.511**	.503**	.599**	.608**	.601**	.532**	.574**	.437**	1	.673**	.696**	.557**
วัฒนธรรม	4.11	0.575	-0.522	0.088	.554**	.472**	.558**	.599**	.640**	.585**	.560**	.490**	.673**	1	.743**	.613**
ติดตามผล	4.08	0.644	-1.169	2.141	.526**	.516**	.625**	.652**	.626**	.635**	.574**	.479**	.696**	.743**	1	.686**
ประชาสัมพันธ์	4.05	0.569	-0.497	0.129	.577**	.474**	.540**	.547**	.581**	.629**	.624**	.458**	.557**	.613**	.686**	1

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สถิติพรรณนาและทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6 จะเห็นว่าตัวแปรแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เช่นเดียวกับ รูปแบบการฝึกอบรม และ สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม วิธีการประชาสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลปรากฏว่าข้อมูลมีการกระจายเป็นปกติ มีลักษณะของความเบ้ความโด่งที่ปกติ และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.75 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ไม่มีความสัมพันธ์กันสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2552) ดังนั้นจึงสามารถนำตัวแปรเหล่านี้ไปวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในขั้นตอนต่อไป

อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของรูปแบบการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมของการฝึกอบรม และการประชาสัมพันธ์ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.7-4.18

ตารางที่ 4.7 ความเหมาะสมของสมการถดถอยของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577[a]	0.333	0.33	0.54529
2	.630[b]	0.397	0.392	0.5194
3	.656[c]	0.431	0.423	0.50574

c. Predictors: (Constant), วิธีการประชาสัมพันธ์, วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้แก่ วิธีการประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันเท่ากับ 0.656 และสามารถอธิบายแรงจูงใจก่อนเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ 42.3% (Adjust R Square = .423) มีความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย 0.50574

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 การตรวจสอบตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.343	3	14.781	57.79	.000[d]
Residual	58.571	229	0.256		
Total	102.914	232			

d. Predictors: (Constant), วิธีการประชาสัมพันธ์, วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าทดสอบ F คือ 57.790 และค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งค่า < .01 สะท้อนให้เห็นว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

ตารางที่ 4.9 อิทธิพลของของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

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 = 0.656 R^2 = 0.431 Adjust R^2 = 0.423 F = 57.790 SE = 0.50574

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 3 ปัจจัย ได้แก่ วิธีการประชาสัมพันธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .269, .252 และ .246 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจก่อนการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 43.1 (R^2 = 0.431) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm$ 0.50574 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.668 + 0.315\ (X_8) + 0.292\ (X_4) + 0.249\ (X_2)$$

ตารางที่ 4.10 ความเหมาะสมของสมการถดถอยของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516[a]	.266	.263	.53784
2	.564[b]	.319	.313	.51954
3	.595[c]	.354	.345	.50705

c. Predictors: (Constant), การติดตามผล, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, เนื้อหาฝึกอบรม

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเนื้อหาฝึกอบรม โดยอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันเท่ากับ 0.595 และสามารถอธิบายแรงจูงใจระหว่างเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ 34.5% (Adjust R Square = 0.345) มีความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย 0.50705

ตารางที่ 4.11 การตรวจสอบตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32.221	3	10.740	41.774	.000[d]
Residual	58.876	229	.257		
Total	91.097	232			

d. Predictors: (Constant), การติดตามผล, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, เนื้อหาฝึกอบรม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบด้วย วิธีการติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม มีค่าทดสอบ F คือ 41.774 และ ค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งค่า < .01 สะท้อนให้เห็นว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

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

$R = 0.595$ $R^2 = 0.354$ Adjust $R^2 = 0.345$ $F = 41.774$ $SE = 0.50705$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม 3 ด้าน ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเนื้อหาฝึกอบรม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .227, .238 และ .244 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจระหว่างการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ร้อยละ 35.4 ($R^2 = 0.354$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm$ 0.50705 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 1.228 + 0.311(X_4) + 0.227(X_7) + 0.221(X_9)$$

ตารางที่ 4.13 ความเหมาะสมของสมการถดถอยของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625[a]	.391	.388	.52084
2	.667[b]	.445	.440	.49842
3	.687[c]	.472	.466	.48678
4	.696[d]	.484	.475	.48233

d. Predictors: (Constant), การติดตามผล, เนื้อหาฝึกอบรม, โอกาสในการใช้ความรู้, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัวที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้แก่ การติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันเท่ากับ 0.696 และสามารถอธิบายแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรได้ 47.5 % (Adjust R Square = 0.475) มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย 0.48233

ตารางที่ 4.14 การตรวจสอบตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	49.816	4	12.454	53.532	.000[e]
Residual	53.043	228	.233		
Total	102.858	232			

e. Predictors: (Constant), การติดตามผล, เนื้อหาฝึกอบรม, โอกาสในการใช้ความรู้, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบด้วย วิธีการติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าทดสอบ F คือ 53.532 และ ค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งค่า < .01 สะท้อนให้เห็นว่ามีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

ตารางที่ 4.15 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

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

$R = 0.696$ $R^2 = 0.484$ Adjust $R^2 = 0.475$ $F = 53.532$ $SE = 0.48233$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจหลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 4 ปัจจัย ได้แก่ การติดตามผล เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .270, .217 , .201, .140 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจหลัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 48.4 (R^2 = 0.484) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm$ 0.48233 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y_1 = 0.536 + 0.293 (X_2) + 0.279 (X_8) + 0.211 (X_6) + 0.142 (X_4)$

ตารางที่ 4.16 ความเหมาะสมของสมการถดถอยของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624[a]	.389	.387	.45608
2	.680[b]	.463	.458	.42875
3	.711[c]	.506	.499	.41211
4	.720[d]	.518	.510	.40761
5	.726[e]	.527	.517	.40465

e. Predictors: (Constant), การติดตามผล, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, เนื้อหาฝึกอบรม, โอกาสในการใช้ความรู้, วิธีการประชาสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ตัวแปรอิสระ 5 ตัวที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้และวิธีการประชาสัมพันธ์ โดยอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันเท่ากับ 0.726 และสามารถอธิบายแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ 51.7% (Adjust R Square = 0.517) มีความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย 0.48233

ตารางที่ 4.17 การตรวจสอบตัวแปรที่สามารถทำนายแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	41.494	5	8.299	50.682	.000[f]
Residual	37.170	227	.164		
Total	78.663	232			

f. Predictors: (Constant), การติดตามผล, การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, เนื้อหาฝึกอบรม, โอกาสในการใช้ความรู้, วิธีการประชาสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่าแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ประกอบด้วย การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้วิธีการประชาสัมพันธ์ มีค่า F คือ 50.682 และ ค่า Sig. เป็น .000 ซึ่งค่า < .01 สะท้อนให้เห็นว่า มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.18 อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

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

$R = 0.726$ $R^2 = 0.527$ Adjust $R^2 = 0.517$ $F = 50.682$ $SE = 0.40465$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากรมี 5 ปัจจัย ได้แก่ การติดตามผล การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื้อหาฝึกอบรม โอกาสในการใช้ความรู้ วิธีการประชาสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .161 , .202 , .202 , .173 และ .145 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมของบุคลากร ได้ร้อยละ 52.7 (R^2 = 0.527) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm$ 0.40465 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.709 + 0.239\ (X_2) + 0.179\ (X_4) + 0.159(X_6) + 0.149(X_9) + 0.146(X_8)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี