

Training Behavior and Factors Affecting Training Participation Decisions of Private-Sector Employees in Thailand

Benyapa Phromsiri¹ and Patcharee Preepremmote^{2*}

¹ Bachelor of Business Administration student, Faculty of Science and Arts, Burapha University, Chanthaburi Campus, Thailand

² Lecturer in Major of Business Administration, Faculty of Science and Arts, Burapha University, Chanthaburi Campus, Thailand

* Corresponding author. E-mail: patcharee_p@buu.ac.th

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the training behavior of private-sector employees and (2) analyze personal and behavioral factors influencing their decisions to participate in training. The research was conducted using a quantitative approach. The sample consisted of 400 private-sector employees selected through convenience sampling. Data were collected using an online questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including one-way ANOVA and multiple regression analysis, were used for data analysis. The results revealed that (1) training behavior across seven dimensions—decision influencers, training content, reasons for participation, training timing, training location, training type, and beneficiaries—was rated at the highest level. (2) Personal factors, including age, education level, income, and work experience, were significantly associated with decisions to participate in both hard-skill and soft-skill training, whereas gender showed no significant difference. Furthermore, behavioral factors indicated that decision authority, training content, reasons for participation, and training period significantly influenced decisions to participate in hard-skill training, while decision authority, training location, and training methods significantly influenced decisions to participate in soft-skill training. Therefore, private-sector organizations should develop training policies aligned with job characteristics and employee needs, taking into account differences in age, education, income, and work experience, and design appropriate training formats for both hard and soft skills to enhance sustainable human resource development.

Keywords: Training Behavior, Decision to Participate, Private-Sector Employees

พฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานเอกชนของประเทศไทย

เบญญาภา พรหมศิริ¹ และ พัชรีย์ ปริเปรมโมทย์^{2*}

¹ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ประเทศไทย

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: patcharee_p@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมของพนักงานภาคเอกชน และ (2) วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเอกชน จำนวน 400 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย One-way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) พฤติกรรมการฝึกอบรมของพนักงานเอกชนทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ เนื้อหาการฝึกอบรม สาเหตุในการเข้าร่วมฝึกอบรม ช่วงเวลาในการฝึกอบรม สถานที่การฝึกอบรม รูปแบบการจัดฝึกอบรม และผู้รับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมอบรมทั้งด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรม การเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ เนื้อหาที่อบรม สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม และช่วงเวลาฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สถานที่ที่อบรม และวิธีการอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรภาคเอกชนควรพัฒนานโยบายการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับลักษณะงานและความต้องการของพนักงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน และออกแบบรูปแบบการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับทั้งทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการฝึกอบรม, การตัดสินใจเข้าร่วม, พนักงานเอกชน

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรภาคเอกชนสามารถรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Armstrong, 2009) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน รวมถึงสร้างทัศนคติที่เหมาะสมและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ในประเทศไทย ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล โดยเฉพาะแรงงานในภาคเอกชนที่ต้องสามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมจึงไม่เพียงเป็นภารกิจ

ขององค์กร แต่เป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับความสามารถของประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้องค์กรส่วนใหญ่จะจัดให้มีหลักสูตรอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่กลับพบว่าพนักงานบางส่วนยังคง “ไม่เข้าร่วม” หรือ “ล้งเล” ที่จะเข้าร่วมการอบรม แม้เนื้อหาจะสอดคล้องกับงานของตนโดยตรง (Goldstein & Ford, 2002; Noe, 2017) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนว่าการลงทุนในการอบรมอาจยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

พฤติกรรมในการเข้าร่วมอบรมของพนักงานภาคเอกชนยังคงเป็นประเด็นท้าทาย เนื่องจากปัจจัยหลายด้านส่งผลต่อการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านเวลา การรับรู้คุณค่าของหลักสูตร ความเกี่ยวข้องกับงาน หรือรูปแบบการจัดอบรมที่ไม่ตอบโจทย์ลักษณะงานจริง ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) นอกจากนี้ ปัจจัยด้านพฤติกรรม (Behavioral Factors) ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดการตัดสินใจเข้าร่วมอบรม โดยแนวคิด 6W+1H ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดทางการตลาดของ Kotler & Keller (2016) ซึ่งใช้เป็นกรอบในการอธิบายกระบวนการตัดสินใจของผู้บริโภค และต่อมาได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมตัดสินใจของบุคคลโดย Han et al. (2011) อธิบายว่าการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวข้องกับใคร (Who) อะไร (What) ทำไม (Why) เมื่อใด (When) ที่ไหน (Where) อย่างไร (How) และใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์ (Whom)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยด้านพฤติกรรมในการเข้าร่วมการฝึกอบรมส่วนใหญ่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมในภาพรวม โดยยังขาดการวิเคราะห์เชิงจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมตามประเภททักษะ ได้แก่ ทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของแรงงานภาคเอกชนของประเทศไทย ดังนั้น การศึกษานี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว โดยงานวิจัยนี้จะมุ่งศึกษา “พฤติกรรมในการฝึกอบรม” และ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรม” ของพนักงานภาคเอกชน ผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรภาคเอกชนสามารถออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมด้วยความเต็มใจ และยกระดับประสิทธิภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว ทั้งยังเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสนับสนุนนโยบายภาครัฐในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในภาคแรงงานเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยนี้คือ พนักงานภาคเอกชน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัดของประชากรพนักงานภาคเอกชน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1977) สำหรับประชากรขนาดใหญ่ ซึ่งต้องกำหนดระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) ที่ร้อยละ 95 (ค่า $Z = 1.96$) และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 รวมถึงกำหนดสัดส่วนของประชากรที่ไม่ทราบค่า ($P = 0.5$) ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 385 คน มีรายละเอียดการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

$$n = \frac{0.5 (1-0.5) (1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 385$$

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานเอกชนจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันกรณีข้อมูลไม่สมบูรณ์ แต่การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) เนื่องจากไม่สามารถเข้าถึงรายชื่อประชากรทั้งหมดได้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2568 ถึง วันที่ 10 กันยายน 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน เป็นข้อคำถามแบบคำถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านพฤติกรรม ได้แก่ ใคร อะไร ทำไม เมื่อไหร่ ที่ไหน อย่างไร และใครรับผลประโยชน์ โดยแบ่งออกเป็นระดับความเห็นด้วย 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 การตัดสินใจเข้าร่วมอบรมทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) โดยแบ่งออกเป็นระดับความเห็นด้วย 5 ระดับ

2.2 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ประกอบด้วย การตรวจสอบคุณภาพหรือดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) คุณภาพการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาคำถาม การใช้ถ้อยคำและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นของเนื้อหา (Index of item Objective Congruence: IOC) ในข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.67 ซึ่งตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton (1977) แสดงว่า แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเหมาะสม

2) คุณภาพความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่างและหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี Cronbach (1970) กำหนดว่า แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.802 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับสูงซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เป็นสอบถามที่น่าเชื่อถือเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Hard Skill ของพนักงานภาคเอกชน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Soft Skill ของพนักงานภาคเอกชน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมมีผลต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Hard Skill ของพนักงานภาคเอกชน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมมีผลต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Soft Skill ของพนักงานภาคเอกชน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ผ่านการแจกแบบสอบถามผ่านกลุ่มเฟซบุ๊ก 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มหลักสูตรอบรมสัมมนา (2) กลุ่มหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาฟรีในโลก (3) กลุ่มศูนย์รวมหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาและสัมมนา และ (4) กลุ่มประกาศงานสัมมนาในประเทศไทย

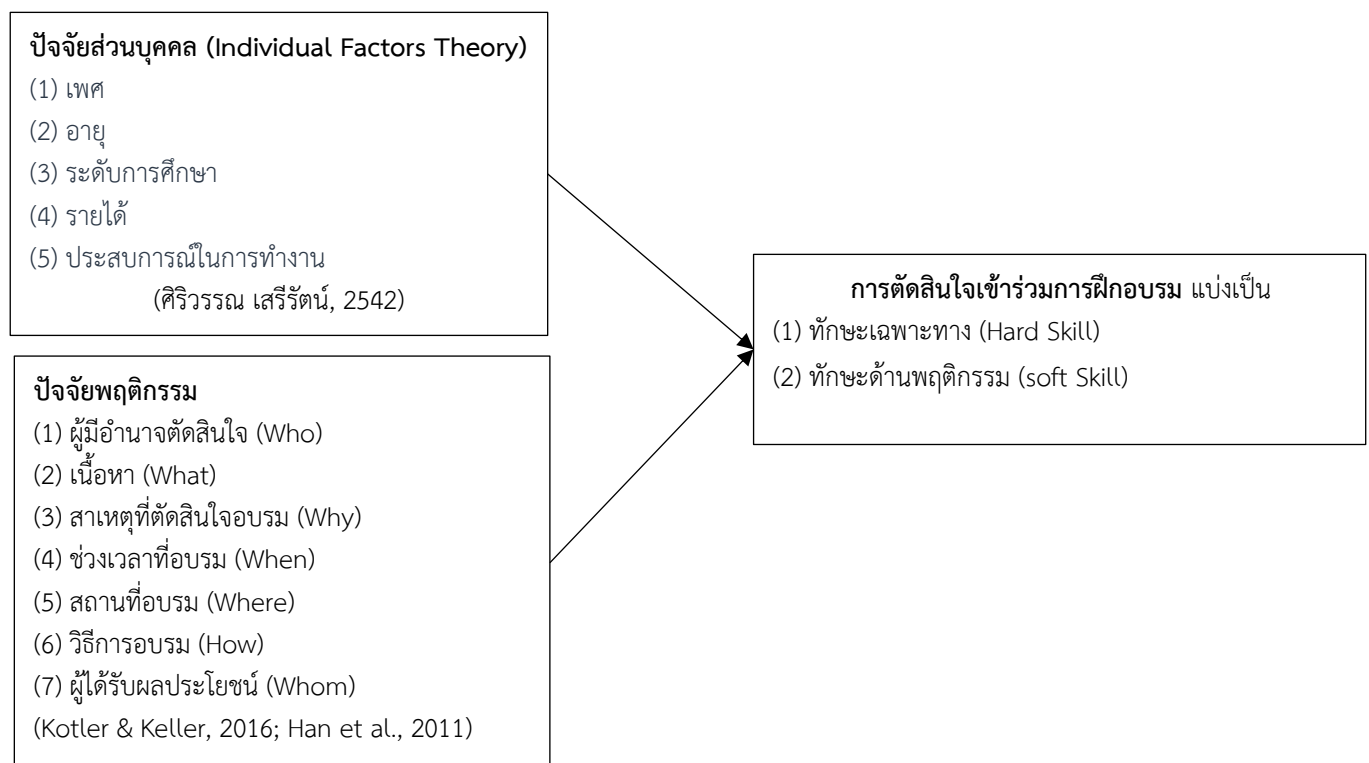
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเอกชน และพฤติกรรมการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน

5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานภาคเอกชนได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยพฤติกรรมการฝึกอบรมตามกรอบ 6W1H ได้แก่ ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เนื้อหา สาเหตุ ช่วงเวลา สถานที่ และวิธีการฝึกอบรม โดยปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมที่จำแนกเป็นทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ซึ่งมีลักษณะอิทธิพลแตกต่างกันตามประเภททักษะ รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานเอกชน

กลุ่มตัวอย่างพนักงานเอกชนจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.75 มีอายุอยู่ในช่วง 25 - 34 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.25 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเทียบเท่าหรือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.50 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.44 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.00

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมการเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน พบว่า พนักงานเอกชนมีระดับพฤติกรรมการเข้าร่วมฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (1) ด้านผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.61 (2) ด้านเนื้อหาการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.72 (3) ด้านเหตุผลในการเข้าร่วมฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.73 (4) ด้านช่วงเวลาในการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.72 (5) ด้านสถานที่การฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.70 (6) ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.70 (7) ด้านผู้รับผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.73 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเป็นผู้ตัดสินใจเองว่าจะเข้าร่วมการฝึกอบรม	4.83	0.42	ระดับมากที่สุด
(2) หัวหน้างานของท่านเป็นผู้แนะนำให้เข้าร่วมกาฝึกอบรม	4.42	0.61	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม	4.58	0.64	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.61	0.56	ระดับมากที่สุด
เนื้อหาที่อบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเลือกเข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองโดยตรง	4.81	0.48	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านให้ความสำคัญกับหัวข้อที่ช่วยพัฒนาทักษะเฉพาะทาง	4.56	0.62	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านมองหาการอบรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้จริงได้ทันที	4.78	0.47	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.72	0.53	ระดับมากที่สุด
สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน	4.87	0.39	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านมีแรงจูงใจในการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ	4.58	0.62	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านเข้าร่วมอบรมเพราะองค์กรสนับสนุน/ส่งเสริม	4.74	0.50	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.73	0.51	ระดับมากที่สุด
ช่วงเวลาที่อบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเข้าร่วมอบรมเมื่อไม่มีภาระงานเร่งด่วน	4.86	0.41	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านชอบเข้าร่วมอบรมที่จัดในวันทำงาน	4.59	0.60	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านมีเวลาว่างล่วงหน้าเพื่อเข้าร่วมการอบรม	4.72	0.54	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.72	0.52	ระดับมากที่สุด
สถานที่อบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเลือกเข้าร่วมอบรมที่เดินทางสะดวก	4.85	0.416	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านสนใจการอบรมออนไลน์เพราะสะดวกและยืดหยุ่น	4.58	0.624	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านเข้าร่วมอบรมที่บริษัทเป็นผู้จัดในสถานที่ทำงาน	4.68	0.627	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.70.	0.56	ระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ปัจจัยพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

วิธีการอบรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเลือกการอบรมที่มีการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ	4.85	0.416	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านชอบการอบรมที่ใช้สื่อเทคโนโลยีทันสมัย	4.56	0.586	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านให้ความสำคัญกับการอบรมที่มีผู้สอนมีความน่าเชื่อถือ	4.68	0.574	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.7	0.53	ระดับมากที่สุด
ผู้ได้รับผลประโยชน์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	การแปลผล
(1) ท่านเลือกเข้าร่วมอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองโดยตรง	4.81	0.48	ระดับมากที่สุด
(2) ท่านให้ความสำคัญกับหัวข้อที่ช่วยพัฒนาทักษะเฉพาะทาง	4.56	0.62	ระดับมากที่สุด
(3) ท่านมองหากการอบรมที่สามารถนำความรู้ไปใช้จริงได้ทันที	4.78	0.47	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	4.72	0.53	ระดับมากที่สุด

หมายเหตุ: 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับมาก
4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชนด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชนด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชนด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชนด้านพฤติกรรม (Soft Skill) (ตารางที่ 2)

ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์มีบทบาทต่อการตัดสินใจพัฒนาทักษะของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาสูง รายได้สูง และประสบการณ์ทำงานมาก ซึ่งมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill)

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
ทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill)		
เพศ	1.582	0.207
อายุ	3.054**	0.028
ระดับการศึกษา	18.303***	0.001
รายได้	4.147***	0.001
ประสบการณ์	5.284***	0.001

ตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
ทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill)		
เพศ	1.258	0.285
อายุ	4.115***	0.007
ระดับการศึกษา	2.435*	0.064
รายได้	3.186***	0.008
ประสบการณ์	3.192***	0.008

หมายเหตุ: * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 , ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 , *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมสามารถอธิบายการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) ของพนักงานเอกชนได้ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 39 ($R^2 = 0.39$) ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวในแบบจำลองดังกล่าวมีค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.397–0.587 และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.704–2.522 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามหลักทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ไม่พบปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และสามารถนำผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณไปตีความได้ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยพฤติกรรมต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill)

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-1.286	0.382		-3.364	0.001		
ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ	0.157	0.084	0.096	1.872***	0.062	0.587	1.704
เนื้อหาที่อบรม	0.243	0.091	0.153	2.681*	0.008	0.477	2.095
สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม	0.195	0.106	0.116	1.850***	0.065	0.397	2.522
ช่วงเวลาที่อบรม	0.249	0.101	0.153	2.455**	0.015	0.401	2.496
สถานที่อบรม	0.134	0.087	0.090	1.530	0.127	0.446	2.245
วิธีการอบรม	0.141	0.097	0.087	1.594	0.150	0.427	2.343
ผู้ได้รับผลประโยชน์	0.153	0.096	0.091	1.594	0.112	0.471	2.123

$R = 0.62$, $R^2 = 0.39$, $\text{Adj. } R^2 = 0.38$, $F = 36.19$, $\text{Sig.} = .0001$

หมายเหตุ: * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 , ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 , *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า เนื้อหาการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) มากที่สุด ($B = 0.243$, $p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานเอกชนให้ความสำคัญกับหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับลักษณะงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง และช่วยพัฒนาความสามารถเชิงเทคนิคหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางโดยตรง รองลงมาคือ ช่วงเวลาจัดการฝึกอบรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Hard Skill อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($B = 0.249$, $p = 0.015$) สะท้อนว่า พนักงานมีแนวโน้มเข้าร่วมการฝึกอบรมมากขึ้นเมื่อช่วงเวลากำหนดอบรมไม่กระทบต่อภาระงานหลัก หรือมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ สาเหตุที่ตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรม และ ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้าน Hard Skill ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10 นอกจากนั้น ผลการศึกษา ยังพบว่า

ปัจจัยด้านสถานที่ฝึกอบรม วิธีการฝึกอบรม และผู้ได้รับผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 3)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) พบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมสามารถอธิบายการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ของพนักงานเอกชนได้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 17 ($R^2 = 0.17$) ทั้งนี้ ตัวแปรอิสระทุกตัวในแบบจำลองมีค่า Tolerance อยู่ในช่วง 0.397–0.587 และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.704–2.522 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตามหลักทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าไม่พบปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นพหุระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) และสามารถนำผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณไปตีความได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ (ตารางที่ 4)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) มากที่สุด ($B = 0.413$, $p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนหรือการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือองค์กร มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะพฤติกรรม ซึ่งเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ สถานที่ที่จัดการฝึกอบรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($B = 0.308$, $p = 0.004$) และวิธีการฝึกอบรม ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($B = 0.245$, $p = 0.038$) นอกจากนี้ ผลการศึกษา ยังพบว่า ปัจจัยด้านเนื้อหาที่อบรม สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม ช่วงเวลาที่อบรม และผู้ได้รับผลประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยพฤติกรรมต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะพฤติกรรม (Soft Skill)

ปัจจัย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	P-value	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.780	0.462		1.689	0.092		
ผู้มีอำนาจตัดสินใจ	0.413	0.101	0.245	4.077***	0.001	0.587	1.704
เนื้อหาที่อบรม	-0.118	0.109	-0.072	-1.074	0.283	0.477	2.095
สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม	0.094	0.128	0.054	0.734	0.463	0.397	2.522
ช่วงเวลาที่อบรม	-0.163	0.122	-0.097	-1.333	0.183	0.401	2.496
สถานที่อบรม	0.308	0.105	0.201	2.920***	0.004	0.446	2.245
วิธีการอบรม	0.245	0.118	0.147	2.079**	0.038	0.427	2.343
ผู้ได้รับผลประโยชน์	-0.022	0.116	-0.013	-0.186	0.852	0.471	2.123

$R = .41$, $R^2 = 0.17$, $Adj.R^2 = 0.15$, $F = 11.4$, $Sig = .0001$

หมายเหตุ: * คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.10, ** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, *** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

พฤติกรรมกรรมการฝึกอบรมของพนักงานภาคเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกมิติ ได้แก่ ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ เนื้อหาการฝึกอบรม สาเหตุในการเข้าร่วมฝึกอบรม ช่วงเวลาในการฝึกอบรม สถานที่การฝึกอบรม รูปแบบการจัดฝึกอบรม และผู้รับผลประโยชน์ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านทักษะเฉพาะทางและทักษะด้านพฤติกรรม ซึ่งการที่พนักงานให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและความสอดคล้องของเนื้อหากับลักษณะงาน สะท้อนแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่มองว่าการฝึกอบรมเป็นการลงทุนเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเองและองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานภาคเอกชนที่ต้องเผชิญกับการแข่งขัน

และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ Becker (2024) และ Bassanini et al. (2005) ซึ่งพบว่า การลงทุนด้านการฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลิตภาพแรงงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานสูง มีแนวโน้มตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องมากกว่า เนื่องจากสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพและผลตอบแทนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการลงทุนในทุนมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ดีพรมกุล (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้มีการศึกษาสูงและผ่านประสบการณ์การทำงานมาแล้ว มีแนวโน้มเข้าร่วมอบรมมากกว่า เนื่องจากต้องการพัฒนาทักษะต่อเนื่องในสายอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฤทธิภักดี และคณะ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมอาชีพกับวิทยาลัยชุมชนสตูล พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มเข้าร่วมอบรมอาชีพมากกว่าเพศชาย เพราะมองว่าหลักสูตรสามารถสร้างอาชีพเสริมได้

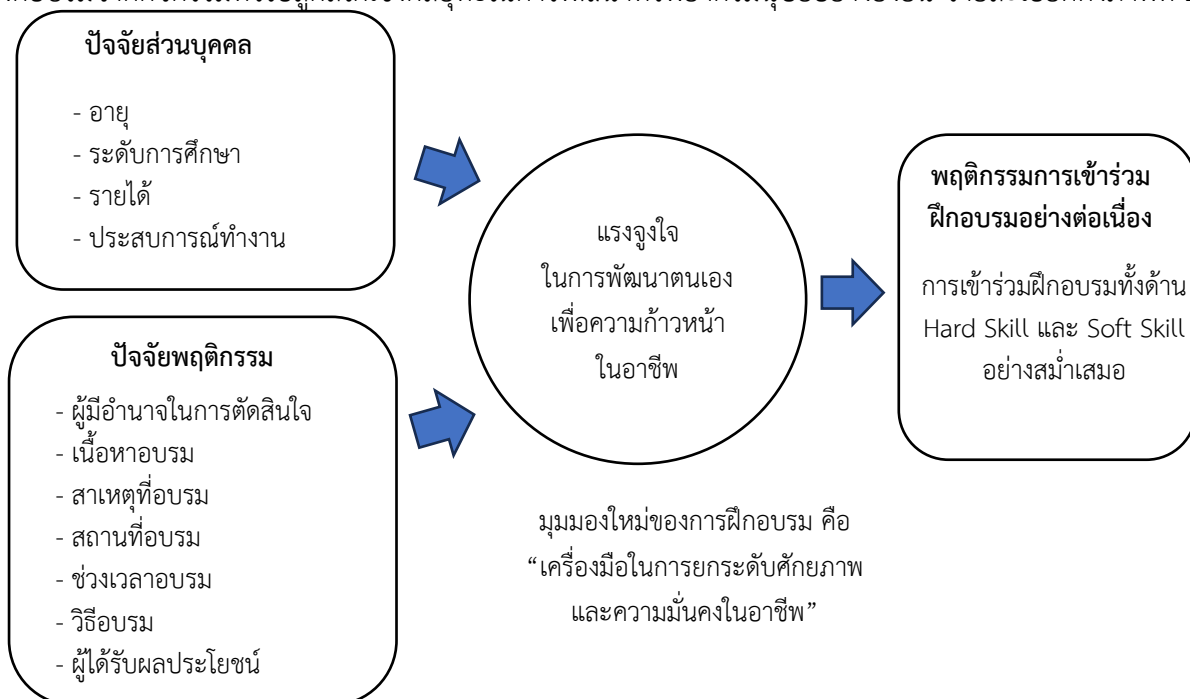
ในส่วนของการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเนื้อหาที่อบรม สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม และช่วงเวลาที่อบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเนื้อหาการฝึกอบรมและช่วงเวลาที่จัดการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และไม่กระทบต่อภาระงานหลัก นอกจากนี้ สาเหตุในการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมและบทบาทของผู้มีอำนาจตัดสินใจยังมีส่วนช่วยกระตุ้นการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) ซึ่งสะท้อนทั้งแรงจูงใจภายในและแรงสนับสนุนจากองค์กร ขณะที่ปัจจัยด้านสถานที่ วิธีการฝึกอบรม และผู้รับผลประโยชน์ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะเฉพาะทางของพนักงานเอกชนให้ความสำคัญกับ “สาระเนื้อหา” และ “ช่วงเวลา” มากกว่ารูปแบบการจัดฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ดีพรมกุล (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมกรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจจากหลักสูตรที่ตรงความต้องการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มโอกาสทางอาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Noe (2017) ที่ระบุว่า การรับรู้ประโยชน์และความเกี่ยวข้องของเนื้อหาการฝึกอบรมกับงานเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงาน ส่วนในประเด็นบทบาทของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) และการศึกษาของ Eisenberger et al. (1986) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนและการส่งเสริมจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของพนักงาน เนื่องจากช่วยลดอุปสรรคในการเข้าร่วมฝึกอบรมและเพิ่มแรงจูงใจภายนอก

ในขณะที่ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สถานที่ที่อบรม และวิธีการอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า การพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สถานที่ที่เหมาะสมหรือรูปแบบการฝึกอบรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ขณะที่ปัจจัยด้านเนื้อหาการฝึกอบรม และช่วงเวลาในการจัดอบรมไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่า การพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ต้องอาศัยบริบทและวิธีการมากกว่าสาระเชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา ฤทธิภักดี และคณะ (2565) พบว่า ปัจจัยภายนอก เช่น เพื่อนชักชวนและสถานที่จัดอบรม มีผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมอย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียานุช ดีพรมกุล (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า คุณภาพของหลักสูตรและบุคลากรผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

ในการตัดสินใจเข้าฝึกอาชีพ นอกจากนี้ การที่ปัจจัยด้านสถานที่และวิธีการอบรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas et al. (2012) ซึ่งระบุว่า การฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรมควรออกแบบให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการฝึกปฏิบัติจริง เนื่องจากทักษะดังกล่าวเป็นทักษะเชิงปฏิสัมพันธ์และต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้มีองค์ความรู้ใหม่ คือ พฤติกรรมการเข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงานภาคเอกชนเป็นกระบวนการตัดสินใจที่แตกต่างกันตามประเภททักษะ โดยการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ เนื้อหาที่สอดคล้องกับงานและช่วงเวลาที่เหมาะสม ส่วนการฝึกอบรมด้านทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ สถานที่อบรม และวิธีการอบรม เป็นสำคัญ องค์ความรู้นี้ช่วยขยายความเข้าใจการฝึกอบรมจากกิจกรรมทั่วไปสู่กลไกเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน รายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

พนักงานเอกชนกลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการฝึกอบรมของพนักงานภาคเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกมิติ ได้แก่ ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจ เนื้อหาการฝึกอบรม สาเหตุในการเข้าร่วมฝึกอบรม ช่วงเวลาในการฝึกอบรม สถานที่ การฝึกอบรม รูปแบบการจัดฝึกอบรม และผู้รับผลประโยชน์ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมในฐานะเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านทักษะเฉพาะทางและทักษะด้านพฤติกรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่า พนักงานที่มีการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงานสูง มีแนวโน้มตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องมากกว่า เนื่องจากสามารถมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับความก้าวหน้าในสายอาชีพและผลตอบแทนในระยะยาว

ผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการเข้าร่วมฝึกอบรมของพนักงานเอกชน พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ เนื้อหาที่อบรม สาเหตุที่ตัดสินใจอบรม และช่วงเวลาอบรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเนื้อหาการฝึกอบรมและช่วงเวลาจัดการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และไม่กระทบต่อภาระงานหลัก นอกจากนี้ สาเหตุในการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมและบทบาทของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ยังมีส่วนช่วยกระตุ้นการเข้าร่วมฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) ซึ่งสะท้อนทั้งแรงจูงใจภายในและแรงสนับสนุนจากองค์กร ขณะที่ปัจจัยด้านสถานที่ วิธีการฝึกอบรม และผู้รับผลประโยชน์ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะเฉพาะทางของพนักงานเอกชนให้ความสำคัญกับ “สาระ” และ “ช่วงเวลา” มากกว่ารูปแบบการจัดฝึกอบรม ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) พบว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจ สถานที่ที่อบรม และวิธีการอบรม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า การพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมของพนักงานเอกชนจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหารและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ขณะที่ปัจจัยด้านเนื้อหาการฝึกอบรม และช่วงเวลาในการจัดอบรมไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่า การพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ต้องอาศัยบริบทและวิธีการมากกว่าสาระเชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรม ดังนั้น องค์กรและหน่วยงานควรกำหนดนโยบายและออกแบบการฝึกอบรมที่คำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานในแต่ละช่วงวัยและประสบการณ์ เช่น การจัดหลักสูตรตามระดับความเชี่ยวชาญ

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน ดังนั้น องค์กรภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายการฝึกอบรมแบบ “แยกตามประเภททักษะ” โดยการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) ควรมุ่งเน้นเนื้อหาที่สอดคล้องกับลักษณะงานและสามารถนำไปใช้ได้จริง ขณะที่การฝึกอบรมด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ควรให้ความสำคัญกับรูปแบบการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อม และวิธีการเรียนรู้เชิงมีส่วนร่วม

1.3 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) และทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานควรส่งเสริมบทบาทของผู้บริหาร และหัวหน้างานให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนและผลักดันการฝึกอบรม เช่น การบรรจุการพัฒนาทักษะไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

1.4 เนื่องจากช่วงเวลาในการจัดฝึกอบรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมด้านทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรและหน่วยงานควรสนับสนุนรูปแบบการฝึกอบรมที่มีความยืดหยุ่นด้านเวลา เช่น การอบรมออนไลน์ หรือจัดอบรมในช่วงเวลาที่ไม่กระทบต่อภาระงาน เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการฝึกอบรมของพนักงาน

1.5 ผลการศึกษา พบว่า สถานที่และวิธีการอบรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทักษะด้านพฤติกรรม (Soft Skill) อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ควรมุ่งสนับสนุนการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น การใช้กิจกรรมกลุ่ม การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกรอบการศึกษาไปสู่ปัจจัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมองค์กร ควรเพิ่มการพิจารณาปัจจัยภายใน เช่น แรงจูงใจภายใน ความผูกพันต่อองค์กร และค่านิยมองค์กร เพื่อจะช่วยให้การอธิบายพฤติกรรมและการเข้าร่วมอบรมได้ลึกซึ้งขึ้น ในมิติของจิตวิทยาองค์กร

2.2 ต่อยอดด้วยระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) แม้งานวิจัยปัจจุบันจะใช้วิธีเชิงปริมาณ แต่ควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อทำความเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังการตัดสินใจ เข้าร่วมการฝึกอบรมของพนักงาน หรืออาจจะดำเนินการศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมและการฝึกอบรมและอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีต่อการตัดสินใจเข้าร่วมการฝึกอบรมทั้งด้านทักษะเฉพาะทางและทักษะด้านพฤติกรรมในระยะยาว (Longitudinal Research Design) ซึ่งจะช่วยให้การอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้ชัดเจนกว่า

2.3 จากข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ที่ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการแจกแบบสอบถามในกลุ่มสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างอาจไม่เป็นตัวแทนของประชากรพนักงานภาคเอกชนอย่างสมบูรณ์ และอาจก่อให้เกิดอคติในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling bias) ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไป ควรพิจารณาปรับปรุงวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีความน่าจะเป็น (Probability Sampling) หรือกำหนดกรอบการสุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ เขตเศรษฐกิจ หรือประเภทอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างและความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรพนักงานภาคเอกชนได้อย่างครอบคลุมและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฤทธิภักดี, อุโบ หัฒมุด และ นิตยา แกสมาน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมอาชีพกับวิทยาลัยชุมชนสตูล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 1(2), 62–71.
- ปริญญช ดีพรมกุล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- _____. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (11th ed.). London: Kogan Page.
- Bassanini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E. (2005). *Workplace training in Europe*, IZA Discussion Papers, No. 1640. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Becker, G. S. (2024). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education Midway reprint*. (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd Edition). New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500–507.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. (4th ed.). Wadsworth: Thomson Learning.
- Han, H., Kim, W., & Hyun, S. S. (2011). Switching intention model development: Role of service performances, customer satisfaction, and switching barriers in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30(3), 619-629.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. (15th global edition). Edinburgh: Pearson Education.

- Noe, R. (2017). *Employee training and development*. (7th ed.). New York: McGraw Hill Education.
- Rovinelli, R.J. & Hambleton, R.K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.