

การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน และมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

ธีทัต ตรีศิริโชติ^{1*}

Received 21 January 2023

Revised 25 April 2024

Accepted 27 April 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อตรวจสอบอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเรียนรู้แบบองค์รวมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแรงงานระดับช่างเทคนิคที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ ภายในจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยกำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ การทดสอบสมมติฐานนั้นใช้การวิเคราะห์โดยใช้ วิธีสมการโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ เป็นแบบ Reflective โดยสถิติที่ใช้เป็นไปตามเกณฑ์การวัดแบบจำลองภายนอกหรือแบบจำลองการวัด และเกณฑ์การวัดแบบจำลองภายในหรือโมเดลโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง พบว่า การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.7238 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.1416 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ และการเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับมีค่าเท่ากับ 0.0967 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบองค์รวม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

* Corresponding author e-mail: teetut_t@mutt.ac.th

HOLISTIC LEARNING OF TECHNICAL EMPLOYEES IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY AND THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL SUPPORT AS A MODERATING VARIABLE

Teetut Tresirichod^{1*}

Abstract

The aim of this study was to investigate the holistic learning of technical employees in the automotive industry, the perception of organizational support and work performance. The study aimed to analyze the holistic learning of technical employees in the automotive industry and the perception of organizational support on work performance. It also aimed to examine the influence of the relationship between holistic learning and perceptions of organizational support on work performance, with perceptions of organizational support serving as a moderating variable. The sample of this study consisted of 400 technical employees working in automotive industry companies in Chonburi, Rayong and Chachoengsao provinces. The study was a quantitative study and used a questionnaire to collect data. The statistics used for data analysis were frequency and percentage. In hypothesis testing, the partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) method was used to analyze the relationships between the latent variables and the observable variables as a reflection. The statistics used followed the measurement criteria for the external model or measurement model and the measurement criteria for the internal model or structural model.

The results of the structural model analysis showed that holistic learning had a significant positive effect on work performance ($\beta = 0.7238$, $p < .01$). Perceived organizational support also had a significant positive effect on work performance ($\beta = 0.1416$, $p < .01$). The moderating effect of perceived organizational support on the relationship between holistic learning and work performance was significant ($\beta = 0.0967$, $p < .01$).

Keywords: Holistic Learning, Perception of Organizational Support, Technical Workers in the Automotive Industry

¹ Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 No. 1, Klong 6, Thanyaburi, Pathumthani, 12110

* Corresponding author e-mail: teetut_t@rmutt.ac.th

บทนำ

ปัจจุบัน ภาคนานยนต์ของไทยต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานระดับโลก (Global Supply Chain) ซึ่งเป็นการแข่งขันที่มุ่งพัฒนาด้านการวิจัยและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้ทันกับแนวโน้มของเทคโนโลยียานยนต์ในอนาคตที่เน้นการประหยัดพลังงาน ความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย นอกจากนี้ไทยยังเผชิญกับการแข่งขันจากชาติอื่น ๆ ในอาเซียน เช่น อินโดนีเซีย เวียดนาม ลาว และมาเลเซีย รวมถึงการย้ายฐานการผลิตของภาคอุตสาหกรรมโดยนักลงทุนไปยังประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อลดต้นทุนการผลิต ดังนั้น ไทยจึงต้องปรับปรุงระบบอุตสาหกรรมและสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศ เพื่อให้ภาคนานยนต์ของไทยในปัจจุบันซึ่งล้าสมัย ก้าวไปสู่ความเป็นอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ที่รองรับเทคโนโลยียานยนต์ใหม่ ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น (วิระยา ทองเสือ, 2566)

จากการปรับปรุงของภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทยไปสู่ภาคอุตสาหกรรมที่ทันสมัยมากขึ้น (สมประวิณ มันประเสริฐ, 2565) รัฐบาลจำเป็นต้องเข้ามาและร่วมมือกับธุรกิจเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมมือทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคพาณิชย์ทั้งหมด โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะเวลา 20 ปี (2560-2579) (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559) เพื่อสร้างประเทศไทยที่มั่นคง ประสบความสำเร็จ และยั่งยืน ตามหลักปฏิรูปเศรษฐกิจตามแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง รากฐานสำคัญในการส่งเสริมความแข็งแกร่งเพื่อการเจริญเติบโตในภาคอุตสาหกรรม โดยมีพื้นที่พัฒนาทั้งหมด 6 พื้นที่ ได้แก่ 1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติดการค้า 2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน โดยการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่สากล 4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง เป็นการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ 5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา และ 6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก โดยสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาประเทศ และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ เป็นต้น

ซึ่งการเสนอกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ของรัฐบาล ได้สนับสนุนให้เกิดโครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ขึ้น โดยการพัฒนา 10 อุตสาหกรรมเป้าหมาย และหนึ่งในนั้นคืออุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ที่เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายพิเศษที่รัฐบาลมุ่งส่งเสริมภายในพื้นที่โครงการดังกล่าว โดยการสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากอุตสาหกรรมเครื่องยนต์สันดาปเชิงกลที่เป็นจุดเด่นของประเทศไทย สู่การพัฒนาเพื่อรองรับแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์โลก ร่วมกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม (Industrial Robot) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบหรือผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ รวมถึงกลุ่มอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) สำหรับการผลิตระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้ในยานยนต์ และอุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) ในการเชื่อมต่อและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่อุตสาหกรรมยานยนต์และ

ชิ้นส่วนยานยนต์สมัยใหม่ (คณะทำงานจัดทำแผนปฏิบัติการโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่งในพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2564)

จากการพัฒนาอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยสู่อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อรองรับแนวโน้มอุตสาหกรรมยานยนต์โลกดังกล่าว ส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและสถานประกอบการในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ ในระยะ 10 ปี (พ.ศ.2556-2563) (จิตพิพัทธ์ วรรัตน์นิธิกุล, 2561) ซึ่งประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ 1) ผลิตและพัฒนาากำลังแรงงานให้มีสมรรถนะในระดับมาตรฐานสากล 2) พัฒนาเครือข่ายเพื่อบูรณาการการผลิตและการพัฒนากำลังแรงงานให้เพียงพอทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานฝีมือแรงงานและ มาตรฐานสมรรถนะ 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเชื่อมต่อตลาดแรงงาน และความต้องการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และ 5) พัฒนาระบบกำลังคนเพื่อรองรับ AEC และรองรับการแข่งขันในเวทีโลก

ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ทำให้สถานประกอบการต้องยกระดับฝีมือแรงงานช่างเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ให้มีทักษะในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ โดยการยกระดับฝีมือแรงงานดังกล่าวต้องสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เป็นยุคแห่งความก้าวหน้าของเทคโนโลยี จึงเกิดการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic Learning) (วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล, 2562; Singleton, 2015; Klapper & Fayolle, 2023) ซึ่งเป็นการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) คือ การส่งเสริมให้ช่างเทคนิคแต่ละคนสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้ภายในตนเองกับการเรียนรู้จากภายนอก โดยการเรียนรู้แบบองค์รวม (Holistic Learning) จะสนับสนุนให้ช่างเทคนิคได้พัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงาน (Hard Skills) รวมถึงความสามารถทางการคิด (Head) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร (Eisenberger et al., 1986; Shore & Tetrick, 1991; George & Jones, 2002) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เพิ่มปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perception of Organizational Support) เข้าไป ที่จะส่งผลให้ช่างเทคนิคได้มีการเรียนรู้แบบลึก (Deep Learning) แล้วสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ โดยงานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนมากจะมุ่งไปยังการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมงานประสิทธิภาพ หรือปัจจัยในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม (กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข, 2564) โดยงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้แบบองค์รวมต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานระดับช่างเทคนิคยังมีน้อย นอกจากนี้ ผู้วิจัยนำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มาศึกษาร่วมกับตัวแปรการเรียนรู้แบบองค์รวมและได้นำมาเป็นตัวแปรกำกับที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman, 1989) ดังนั้น การวิจัยเรื่อง การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคและการสนับสนุนขององค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ จึงมีความสำคัญอย่างมากในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อการพัฒนา

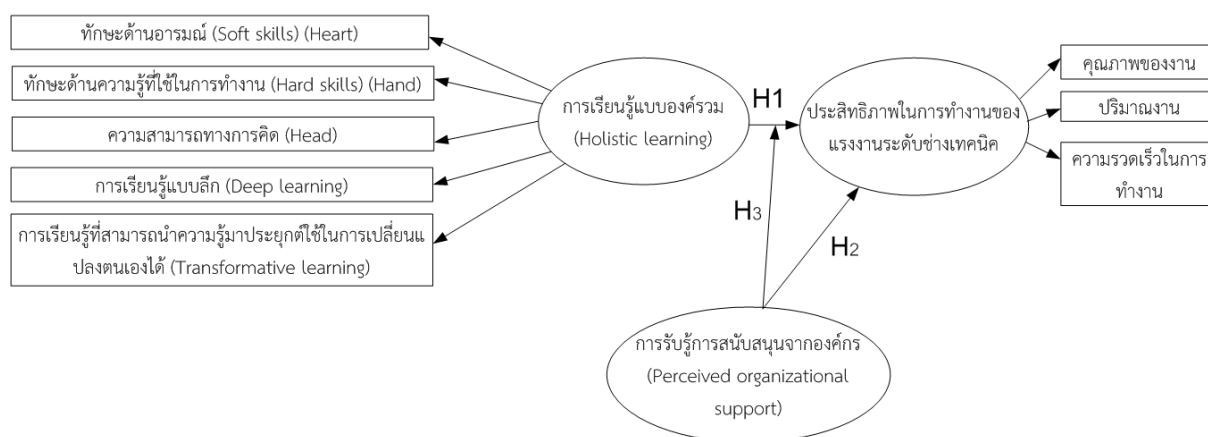
ศักยภาพด้านแรงงานของแรงงานระดับช่างเทคนิคในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ประเทศไทย และสามารถยกระดับอุตสาหกรรมยานยนต์ของประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่ความยั่งยืนในเวทีระดับโลกได้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงาน
3. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลระหว่างปัจจัยการเรียนรู้แบบองค์รวมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบองค์รวม ประกอบด้วย ทักษะด้านอารมณ์ ทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ความสามารถทางการคิด การเรียนรู้แบบลึก การเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการเรียนรู้แบบองค์รวมและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ จึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย สามารถเขียนเป็นสมมติฐานการศึกษาได้ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ศึกษาเป็นแรงงานช่างเทคนิคที่ปฏิบัติงานในกลุ่มสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี ระยอง และ ฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นประชากรที่ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) โดยทั่วไปเลือกจำนวนตัวอย่างที่มากกว่าระหว่าง 10 ตัวอย่างต่อหนึ่งตัวแปรประจักษ์ กับ 10 ตัวอย่างต่อหนึ่งเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง (Henseler et al., 2014) หรือใช้วิธีการคำนวณจากจำนวนตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาด้วยจำนวน 10 – 15 เท่าของตัวแปรที่มีตัวแปรสังเกตมากที่สุด (Hair et al., 2011) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวแปรมากที่สุดมีทั้งสิ้น 40 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงใช้สูตรคำนวณ $10 \times 40 = 400$ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยนี้ได้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยออกแบบแบบสอบถามทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบองค์รวม ข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย ทักษะด้านอารมณ์ จำนวน 9 ข้อ ทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ความสามารถทางการคิด จำนวน 5 ข้อ การเรียนรู้แบบลึก จำนวน 5 ข้อ การเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงตนเองได้ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ และส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ ข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ ปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ ความรวดเร็วในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง IOC โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งฉบับ และนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.958 และ 0.950 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์เกิน 0.707

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 400 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ .758 ส่วนเพศหญิงมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ .243 ส่วนใหญ่มีอายุ

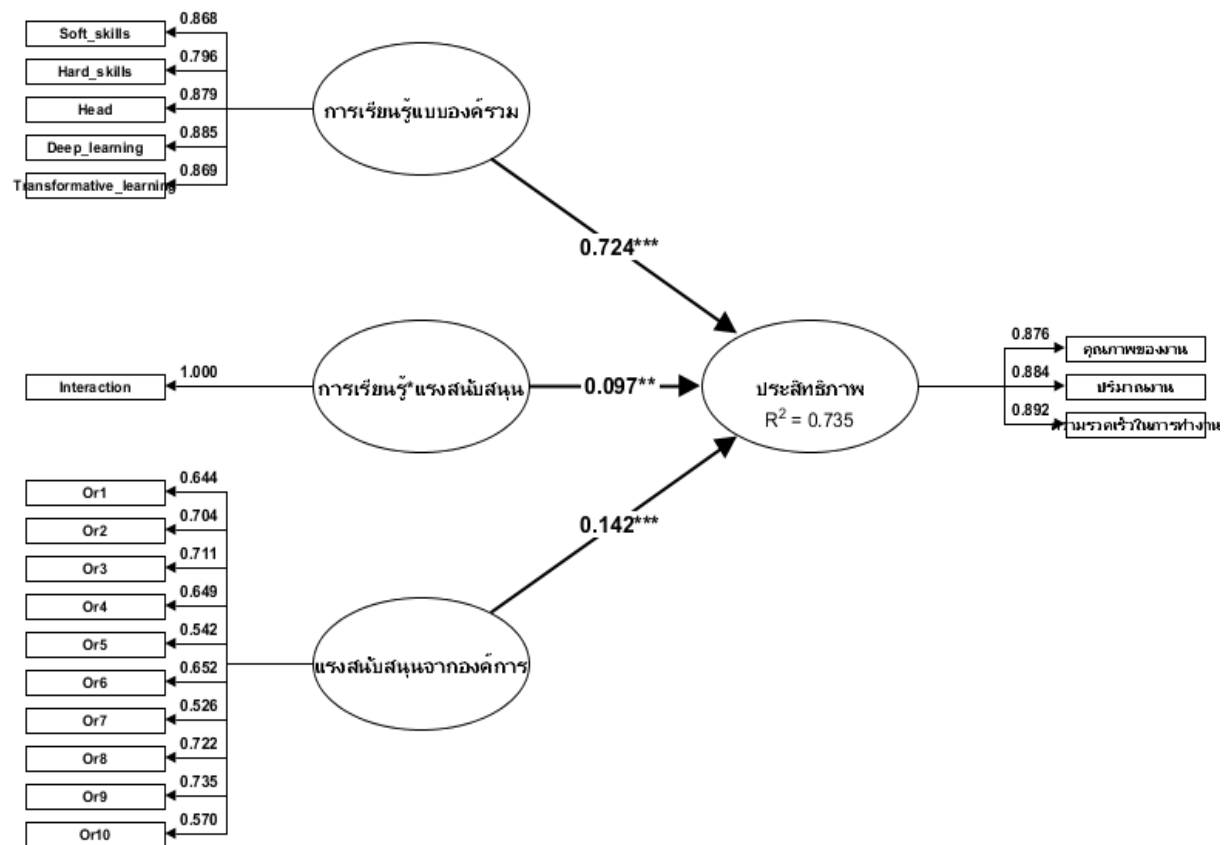
41-50 ปี โดยมีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ .325 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ .230 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ .183 ผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ .175 และผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ .88 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) โดยมีจำนวน 301 คน คิดเป็น ร้อยละ .753 รองลงมาคือ ผู้ที่มีการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช) มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ .248 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ .373 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ .270 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ .188 และ 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ .170

ผลการทดสอบแบบจำลองการวัด

ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ ทุกตัวแปรมีค่า สูงกว่า 0.5 และเมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว พบว่า มีค่าสูงกว่า 0.7 เป็นไปตามเกณฑ์ ค่าความเชื่อถือได้ วัดด้วย Cronbach Alpha, Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) และ Jöreskog's rho (ρ_C) ที่ทุกค่าต้องมากกว่า 0.7 โดย Cronbach Alpha มีค่าระหว่าง 0.860 (ประสิทธิภาพในการทำงาน) ถึง 0.912 (การเรียนรู้แบบองค์รวม), Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) มีค่าระหว่าง 0.861 (ประสิทธิภาพในการทำงาน) ถึง 1 (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) และ Jöreskog's rho (ρ_C) มีค่าระหว่าง 0.915 (ประสิทธิภาพในการทำงาน) ถึง 1 (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) แสดงว่ามาตรวัดของการวิจัยนี้มีความเชื่อถือได้ ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงของตัวเองต้องสูงกว่าสหสัมพันธ์ตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ จึงจะมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงของตัวเองสูงกว่าสหสัมพันธ์ตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ค่าสหสัมพันธ์ของทุกตัวแปรต้องมีค่าน้อยกว่า 1 จึงจัดได้ว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกซึ่งทุกค่ามีค่าต่ำกว่าหนึ่ง ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงของตัวเองต้องสูงกว่าสหสัมพันธ์ตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ จึงจะมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงของตัวเองสูงกว่าสหสัมพันธ์ตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรอื่น ๆ แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกสูง ค่า R^2 ของตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงานของช่างเทคนิคมีค่าเท่ากับ 0.7353 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างไปทางระดับพอเพียง

ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

จากภาพ 2 และตาราง 1 จากการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ถึง 3 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.7238 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.1416 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ และการเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับมีค่าเท่ากับ 0.0967 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างการเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

Effect	Original coefficient	Standard bootstrap results			
		Mean value	Standard error	t-value	p-value
การเรียนรู้แบบองค์รวม -> ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.7238	0.7257	0.0312	23.1635	.0000
การเรียนรู้แบบองค์รวม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร -> ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.0967	0.0969	0.0304	3.1857	.0015
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร -> ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.1416	0.1404	0.0349	4.0564	.0001

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อประสิทธิภาพการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1. การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าทักษะด้านอารมณ์ของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์นี้มีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในหลายด้าน เช่น ความมั่นใจในการทำงาน การยอมรับความผิดพลาด ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในผู้ร่วมงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีบางด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นปานกลาง เช่น การจัดการกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาทักษะด้านดังกล่าวอาจจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ Goleman (1995) กล่าวถึงทักษะด้านอารมณ์ (Emotional Intelligence) ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยทักษะด้านอารมณ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความตระหนักรู้ในอารมณ์ของตนเอง (Self-awareness) การจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Self-management) การตระหนักรู้ในอารมณ์ของผู้อื่น (Social awareness) การจัดการกับความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relationship management) และการโน้มน้าวใจและสร้างแรงบันดาลใจ (Influence and motivation) จากงานวิจัยของ Goleman (1995) พบว่า แรงงานที่มีทักษะด้านอารมณ์สูงจะมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะด้านอารมณ์ของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยพบว่า แรงงานมีพฤติกรรมและทัศนคติที่ดีในหลายด้าน เช่น ความมั่นใจในการทำงานที่ยาก การยอมรับความผิดพลาด ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเห็นคุณค่าในผู้ร่วมงาน ซึ่งล้วนเป็นทักษะด้านอารมณ์ที่สำคัญต่อการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ยังมีบางด้านที่มีระดับความคิดเห็นเป็นปานกลาง เช่น การจัดการกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งอาจเป็นเพราะการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นงานที่ต้องใช้ความแม่นยำและทักษะเฉพาะทางสูง ดังนั้น หากแรงงานสามารถพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ในด้านการนี้ให้ดียิ่งขึ้น ก็จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในอนาคตได้

สมมติฐานข้อที่ 2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า แรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในสายงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีบางประเด็นที่แรงงานระดับช่างเทคนิคมองว่า บริษัทให้ความใส่ใจต่อช่างเทคนิครายบุคคลค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับ ภาณุ ปันทุกำพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข (2019) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานนั้น สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของ พนักงานได้หลายรูปแบบ ในกรณีที่พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงนั้นพนักงานย่อม แสดงออกในลักษณะที่มีความเต็มใจในการ

ทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงแสดงออก ถึงการมีความผูกพันกับองค์กรและผูกพันในงานที่ทำ อันจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงาน

สมมติฐานข้อ 3. การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้แบบองค์รวมของแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเรียนรู้แบบองค์รวมช่วยให้แรงงานช่างเทคนิคสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และทักษะต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้แรงงานช่างเทคนิคสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบองค์รวมและประสิทธิภาพการทำงาน โดยแรงงานช่างเทคนิคที่รับรู้ว่าการให้คำแนะนำในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าแรงงานช่างเทคนิคที่รับรู้ว่าการให้คำแนะนำในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Aiyub et al. (2021) พบว่าการมีส่วนร่วมโดยตรงของพนักงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมโดยตรงของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรยังพบว่ามีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และพบว่าโดยอ้อมว่าความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นสื่อกลางถึงผลกระทบของความผูกพันของพนักงานต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อการพัฒนาแรงงานระดับช่างเทคนิคในอุตสาหกรรมยานยนต์ ดังนี้

1.1 องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับแรงงานระดับช่างเทคนิคอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม ซึ่งจะช่วยให้แรงงานสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างรวดเร็ว โดยในการนำไปปฏิบัติ องค์กรควรพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ประเภทของการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้แรงงานสามารถเลือกรูปแบบการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและความสนใจของตนเอง 2) เนื้อหาของการฝึกอบรม ควรเน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม ซึ่งครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน 3) ระยะเวลาของการฝึกอบรม ควรให้เวลาแรงงานเพียงพอในการฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ 4) การประเมินผล ควรมีการติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อประเมินว่าแรงงานสามารถเรียนรู้และนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และ 5) องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการให้โอกาสพนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร

1.2 การนำไปปฏิบัติสำหรับองค์กรในการสร้างความรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้กับแรงงานระดับช่างเทคนิค มีดังนี้ 1) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ตัวอย่างเช่น องค์กรสามารถจัดให้มีการประชุมพนักงานเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร หรือจัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร 2) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตัวอย่างเช่น องค์กรสามารถจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้กับพนักงานทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ โดยเน้นเนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีในปัจจุบัน 3) การให้รางวัลและขวัญกำลังใจแก่พนักงาน องค์กรควรให้รางวัลและขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตัวอย่างเช่น องค์กรสามารถจัดให้มีระบบการประเมินผลการทำงานและการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีความสามารถและผลงานดีเด่น หรือจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และ 4) การให้ความคุ้มครองสวัสดิการแก่พนักงาน องค์กรควรให้ความคุ้มครองสวัสดิการแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายใจและปลอดภัยในการทำงาน ตัวอย่างเช่น องค์กรสามารถจัดให้มีประกันสุขภาพ ประกันสังคม และสวัสดิการอื่น ๆ ให้กับพนักงาน นอกจากนี้ องค์กรควรสื่อสารกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงนโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจและรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้แบบองค์รวมและประสิทธิภาพการทำงานในบริบทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมอื่น ๆ ระดับการศึกษาอื่น ๆ เพศและอายุของแรงงาน เป็นต้น
3. ศึกษาผลกระทบเชิงลึกของการเรียนรู้แบบองค์รวมต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ผลกระทบต่อผลผลิต คุณภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภททุน“นักวิจัยรุ่นใหม่” ประจำปี พ.ศ. 2566” (สัญญาเลขที่ NRF66D0508)

งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำปี พ.ศ.2566 (รหัสโครงการ COA No.28/66)

เอกสารอ้างอิง

- กรวิภา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 228-241.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์และการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)*. <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171114-oie.pdf>
- คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่งในพื้นที่พัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2564). *แผนปฏิบัติการโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2566-2570*. <https://www.eeco.or.th/web-upload/filecenter/eec-development-plan/plan.pdf>
- ชิตีพัทธ์ วรรัตน์นิกุล. (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ในประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(104), 183-199.
- ภาณุ ปิ่นทุก้าพล และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 6(1), 138-151.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2562). *Meta skills กับความคิดแบบองค์รวม*. http://www.curriculumandlearning.com/upload/Books/Meta%20skills_1575259642.pdf
- วีระยา ทองเสือ. (2566). *ส่องทิศทางอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ไทย ปี 2566-2567*. https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_1918Research_Note_Auto_Part_20_03_66.pdf
- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2565). *แนวโน้มธุรกิจและอุตสาหกรรมไทยปี 2566-2570*. <https://www.krungsri.com/th/research/industry/summary-outlook/outlook-2022-2024>
- Aiyub, A., Yusuf, E., Bintan, R., Adnan, A., & Azhar, A. (2021). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Perceived Organization Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 1-15.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Hair, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>

- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., Ketchen, D. J., Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Cantalone, J. R. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö & Evermann (2013). *Organizational research methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Klapper, R. G., & Fayolle, A. (2023). A transformational learning framework for sustainable entrepreneurship education: The power of Paulo Freire's educational model. *The International Journal of Management Education*, 21(1), 100729.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organisational support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Singleton, J. (2015). Head, heart and hands model for transformative learning: Place as context for changing sustainability values. *Journal of Sustainability Education*, 9(3), 171-187.