Journal of Business Administration and Languages (JBAL)
Vol.12 No.2 July - December 2024

อิทธิพลการอุปถัมภ์จากองค์กรและสมรรถนะที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการผลิต กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่น

กฤษณ ลิ่วเฉลิมวงศ์[1] บุญญาดา นาสมบูรณ์[2*]

[1,2]สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย*

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมล : boonyada@tni.ac.th

รับต้นฉบับ : 6 สิงหาคม 2567; รับบทความฉบับแก้ไข : 16 พฤศจิกายน 2567; ตอบรับบทความ : 18 พฤศจิกายน 2567
เผยแพร่ออนไลน์ : 26 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการอุปถัมภ์จากองค์กรและสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่นที่เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 (Tier 1) แห่งหนึ่ง จำนวน 430 ตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการตรวจสอบโมเดลแบบจำลองสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์องค์กรญี่ปุ่นซึ่งเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนลำดับที่ 1 แห่งหนึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยมีค่าสถิติ Chi-Square = 213.517, df = 52, Chi-Square/df = 4.106, p = 0.00, CFI = 0.96, GFI = 0.93, RMSEA = 0.08, RMR = 0.03 ผลการทดสอบ พบว่า 1) การอุปถัมภ์จากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตมีค่าเท่ากับ 0.28 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตมีค่าเท่ากับ 0.65 3) การอุปถัมภ์จากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะมีค่าเท่ากับ 0.56 4) การอุปถัมภ์จากองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการผลิตผ่านตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะ โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง 0.28 ค่าอิทธิพลทางอ้อม 0.36 และอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.64

ดังนั้น จึงแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต องค์กรต้องให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน พนักงานต้องได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมพัฒนา นอกจากนั้น พนักงานต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ตามค่านิยมหลักขององค์กร

คำสำคัญ : สมรรถนะ การอุปถัมภ์จากองค์กร ประสิทธิภาพการผลิต

Journal of Business Administration and Languages (JBAL)
Vol.12 No.2 July - December 2024

The Influence of Organizational Sponsorship and Competency that Affects Production Efficiency: A Case Study of a Japanese Automotive Parts Manufacturing Company

Krisna Lewchalermvongse[1] Boonyada Nasomboon[2*]

[1,2*]*Japanese Business Administration Program, Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, Bangkok, Thailand*

*Corresponding Author. E-mail address: boonyada@tni.ac.th

Received: 6 August 2024; Revised: 16 November 2024; Accepted: 18 November 2024
Published online: 26 December 2024

Abstract

The purpose of this research was to investigate organizational sponsorship and competency in the production efficiency of production staff at a Japanese automotive parts manufacturing company. This quantitative research was conducted using a questionnaire as an instrument to collect data from production staff in the Japanese automotive parts manufacturing company, which is a Tier 1 manufacturer. 430 samples were selected using stratified random sampling. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, data screening, confirmatory factors analysis (CFA), and structural equation modeling (SEM) using path analysis.

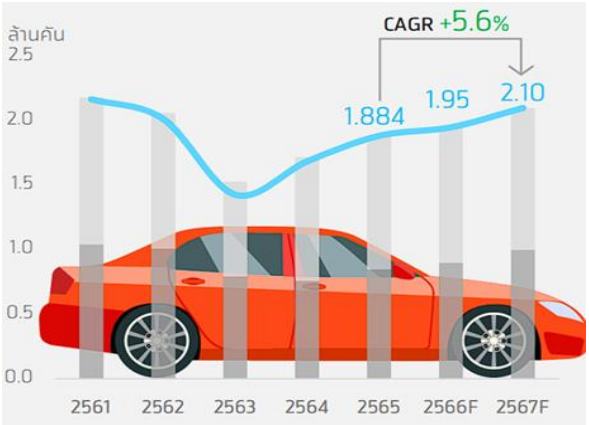
The causal structural relationship model of organizational sponsorship and competency in the production efficiency showed a well-fitted Chi-Square = 213.517, df = 52, Chi-Square/df = 4.106, p = 0.00, CFI = 0.96, GFI = 0.93, RMSEA = 0.08, RMR = 0.03. The research result showed that 1) Organization has a direct influence on production efficiency with a value of 0.28. 2) Competency has a direct influence on production efficiency, with a value of 0.65. 3) Organization has a direct influence on competency with a value of 0.28. Equal to 0.56 4) Organization has an indirect influence on production efficiency through competency as a mediating variable with a direct influence value of 0.28, an indirect influence value of 0.36, and a total influence value of 0.64.

Therefore, it can be concluded that an organization that wants to increase production efficiency must support the resources used in the work, including support from the supervisor and support in training and development. In addition, employees must have knowledge, skills, and characteristics that are in accordance with the organization's core values.

***Keywords*:** Competency, Organizational sponsorship, Production efficiency

1) บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของหลายประเทศทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย สะท้อนจากการที่ไทยมีการผลิตรถยนต์ต่อปีมากถึง 1.9 ล้านคัน ซึ่งสูงที่สุดในอาเซียนและเป็นอันดับ 10 ของโลก สินค้ากลุ่มยานพาหนะ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ยังเป็นสินค้าส่งออกอันดับหนึ่งของไทย โดยในปี พ.ศ. 2565 การฟื้นตัวของตลาดรถยนต์ในประเทศตามภาวะเศรษฐกิจไทยที่มีแนวโน้มฟื้นตัวที่ระดับร้อยละ 3.40 เช่นเดียวกันกับตลาดส่งออกรถยนต์ที่สำคัญของไทย ได้แก่ ออสเตรเลีย ฟิลิปปินส์ เวียดนาม ซาอุดีอาระเบีย ญี่ปุ่น ซึ่งมีสัดส่วนการส่งออกกว่าร้อยละ 50 ของมูลค่าการส่งออกรถยนต์ทั้งหมด ยังมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่อง โดยในช่วงเดือนแรกของปี พ.ศ. 2566 ขยายตัวถึงร้อยละ 24.20 เมื่อเปรียบเทียบในช่วงเวลาเดียวกัน นอกจากนั้นนโยบายสนับสนุนยานยนต์ไฟฟ้าทำให้หลายค่ายรถยนต์ที่เข้าร่วมโครงการเริ่มมีแผนการลงทุนที่ชัดเจนและบางค่ายเริ่มเดินสายการผลิตรถยนต์ไฟฟ้าแล้ว นอกจากนี้คาดว่าในปี พ.ศ. 2566–2567 ยอดการผลิตรถยนต์และรถจักรยานยนต์จะมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งภาคการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ของไทยมีแนวโน้มขยายตัวต่อเนื่องร้อยละ 2.80 และร้อยละ 3.70 เมื่อเปรียบเทียบในช่วงเวลาเดียวกันตามลำดับ ดังรูปที่ 1 (Weeraya Tongsuar, 2023)



รูปที่ 1 : แนวโน้มการผลิตรถยนต์

ทั้งนี้ อดิศักดิ์ โรหิตะศุน กรรมการสถาบันยานยนต์ ผู้ทำการแทนผู้อำนวยการสถาบันยานยนต์ (Thailand Automotive Institute, 2018) ได้แสดงความเห็นและมุมมองของสถาบันยานยนต์ต่ออุตสาหกรรมยานยนต์ในยุค 4.0 รวมถึงการปรับตัวของผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในปัจจุบันไปสู่การเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์อนาคตว่า ผู้ผลิตจะต้องมีความตื่นตัวและเปิดใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งพิจารณาเรื่องของความชำนาญ เพื่อนำไปต่อยอดการผลิตชิ้นส่วนในยานยนต์ไฟฟ้า อย่างไรก็ตาม ในการเข้ามาอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรม 4.0 นั้นย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาการเครื่องจักร และพนักงาน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับพนักงานนั้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของลักษณะงานส่งผลให้ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์นั้นเกิดความเปลี่ยนแปลง ซึ่งอุตสาหกรรมใหม่จะมีแนวโน้มใช้แรงงานเข้มข้นน้อยลงและมีทักษะสูงขึ้น ในอนาคตอาจกล่าวได้ว่างานหลายประเภทอาจจะหายไป หรือแรงงานอาจต้องทำงานร่วมกับหุ่นยนต์หรือปัญญาประดิษฐ์มากขึ้น โดยงานที่จะถูกทดแทนอย่างรวดเร็ว คืองานที่ต้องทำเป็นประจำ (routine) ตั้งแต่งานระดับไร้ฝีมือไปจนถึงงานมีฝีมือ แรงงานจะมีความเสี่ยงจะตกงานมากขึ้น แต่แรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ในปัจจุบันนั้นไม่สามารถปรับเปลี่ยนทักษะได้ในทันที ต้องอาศัยเวลาในการทักษะฝีมือ และนอกจากนี้อุตสาหกรรม 4.0 จะส่งผลกระทบต่อแนวโน้มการจ้างงาน ถึงร้อยละ 44 แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตจะเปลี่ยนจากแรงงานฝีมือเป็นแรงงานที่ต้องมีความรู้ด้านการติดตั้งโปรแกรมและควบคุมเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูง ทั้งทักษะเชิงปริมาณและคุณภาพ ทักษะฝีมือที่มีความจำเป็น ซึ่งความมีคุณภาพและความพร้อมใช้งานของแรงงานที่มีทักษะและความสามารถจะมีอิทธิพลอย่างมากต่ออุตสาหกรรม 4.0 ที่ประสบความสำเร็จในระดับจุลภาคและมหภาค จากข้อมูลที่ศึกษาแสดงให้เห็นว่าอุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง (Department of Employment, 2022)

สภาเศรษฐกิจโลก ได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ทั่วโลก ผลการศึกษาได้สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ว่าในการเติบโตของเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัจจุบันคนงานจำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่างทักษะที่แตกต่างจากในอดีต นอกเหนือจากทักษะพื้นฐาน เช่น การรู้หนังสือและการคำนวณ องค์กรยังต้องการความสามารถ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์การแก้ปัญหา รวมถึงคุณสมบัติเฉพาะตัว เช่น ความพากเพียร ความอยากรู้อยากเห็น และความคิดริเริ่ม จากการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มของเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ทั่วโลก สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ออกมาเป็น 16 ทักษะ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ 1) Foundational Literacies กลุ่มทักษะพื้นฐาน

ที่จำเป็นต้องใช้ใน 'การปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน' 2) Competencies กลุ่มทักษะที่ต้องนำมาใช้ใน 'การจัดการกับปัญหา' 3) Character Qualities กลุ่มทักษะที่ใช้ใน 'การจัดการตัวเองกับสภาพสังคม' ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (World Economic Forum, 2016) Paramate Wareevanich, Chuleewan Chotiwongand, and Preeda Attavinijtrakarn (2022) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อการเพิ่มผลิตภาพในกลุ่มพนักงาน หัวหน้างาน วิศวกร และผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านศักยภาพการจัดการองค์กร ด้านการจัดงาน และด้านการจัดการผลิต มีความจำเป็นมากที่สุดต่อการพัฒนาศักยภาพกำลังคนเพื่อเพิ่มผลิตภาพในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยไม่พบการศึกษาที่แยกกันหรือเปรียบเทียบกันระหว่างบุคลากรแต่ละระดับในบทความวิจัยนี้ ในขณะที่ Hata (2016) ได้กล่าวว่า บุคลากรในระดับพนักงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะของบุคลากรในแต่ละระดับแยกออกจากกัน

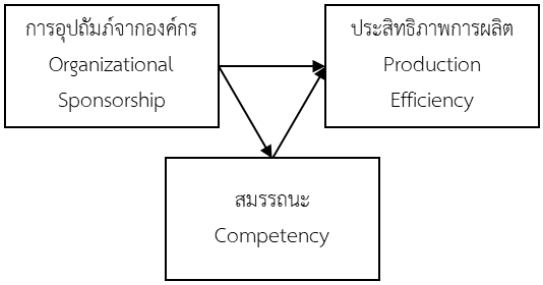
ในขณะเดียวกันการที่องค์กรต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสู่อุตสาหกรรม 4.0 นั้นทำให้องค์กรไม่เพียงแต่ต้องการพนักงานที่มีความรู้ ความชำนาญ และปฏิบัติงานที่ได้รับเพียงอย่างเดียว องค์กรยังคงต้องพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดย Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) ได้เสนอทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (organizational support theory) ที่เสนอว่าเมื่อองค์กรให้การสนับสนุนแก่พนักงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ พนักงานจะเกิดการรับรู้ขึ้น พนักงานจะเชื่อและมองว่าการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวคือการให้คุณค่าและจะเกิดความเคารพอย่างแท้จริงต่อองค์กร

Chiang and Hsieh (2012) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการเสริมพลังทางจิตวิทยาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น Kraikhun Karnjanaprapas and Boonyada Nasomboon (2021) พบว่า บทบาทของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในอาชีพของผู้จัดการระดับกลาง จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรกับพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานอยู่หน้างาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างาน ปัจจัยอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (production efficiency) ของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปกำหนดแนวทางการสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นต้นแบบในการพัฒนาต่อยอดไปในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ของประเทศไทยต่อไป

2) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต
3. เพื่อศึกษาการอุปถัมภ์จากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตผ่านตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิต



รูปที่ 2 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยมีสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

สมมติฐานที่ 3 การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการผลิตผ่านตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิต

3) การทบทวนวรรณกรรม

3.1) ประสิทธิภาพการผลิต (Production Efficiency)

ประสิทธิภาพการผลิตเป็นแนวคิดที่คนทำงานทุกคนควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการเพิ่มผลผลิตในตนเองและองค์กรอย่าง

ต่อเนื่องโดยประสิทธิภาพการผลิตประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) คุณภาพ หมายถึง ระดับของคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์ ชิ้นงาน เมื่อเทียบกับมาตรฐาน 2) ต้นทุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งเกิดจากความแปรผันของปริมาณการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อัตราของเสีย ความผิดพลาดของกระบวนการ 3) การส่งมอบ หมายถึง ความรวดเร็วของความสามารถในการส่งมอบงานที่มีความถูกต้อง 3 ประการ ได้แก่ ระยะเวลาที่ถูกต้อง คุณภาพที่ถูกต้อง และปริมาณที่ถูกต้อง 4) ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ ความพยายามในการป้องกันพนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่ให้เจ็บป่วยหรือมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น 5) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะจิตใจของพนักงาน เช่น แรงกดดัน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความเครียด ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม และประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงาน 6) สิ่งแวดล้อม หมายถึง การผลิตที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การใช้เทคโนโลยีที่สะอาดในการผลิต 7) จรรยาบรรณ หมายถึง ความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อตกลงอย่างถูกต้อง (Chamluck Khunpolkaew, 2005)

3.2) การอุปถัมภ์จากองค์กร (Organizational Sponsorship)

แนวคิดเกี่ยวกับอุปถัมภ์ Eisenberger et al. (1986) ได้กล่าวว่า การอุปถัมภ์จากองค์กร (organizational sponsorship) หมายถึง การค้ำจุน การค้ำชู การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตน พร้อมทั้งยังได้เสนอว่าหากองค์กรให้การสนับสนุนที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน พนักงานจะเกิดการรับรู้ในการสนับสนุนนั้น และการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี เนื่องจากพนักงานจะเชื่อว่าตนจะได้รับผลตอบแทนและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจากองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) ที่เสนอว่าเมื่อพนักงานรับรู้ว่าองค์กรกำลังให้การสนับสนุน การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรจะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพันธะผูกพัน (obligation) ที่ช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร (Shore & Tetrick, 1991) ซึ่งการสนับสนุนหรือการอุปถัมภ์จากองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในระดับบุคคลอันส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานด้วยประสิทธิภาพที่ดีเพื่อต้องการประสบความสำเร็จในอาชีพ ดังนั้น การอุปถัมภ์จากองค์กร (organizational sponsorship) หมายถึง การสนับสนุน การเลี้ยงดูที่องค์กรให้แก่สมาชิกในองค์กรของตนเพื่อวัตถุประสงค์ในสร้างคุณค่าและจูงใจให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานจากสมาชิกในองค์กร เช่น การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กร (organizational resource) การสนับสนุนการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาทักษะ (training and skill development opportunity) และ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support)

Chiang and Hsieh (2012) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรของงานโรงแรมในประเทศไต้หวัน ในขณะที่ Ahmad and Yekta (2010) พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรชาวอิหร่านที่ปฏิบัติงานในบริษัทปูนซีเมนต์เตหะราน นอกจากนั้น ไกรคุณและบุญญาดา ยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของผู้จัดการระดับกลาง (Kraikhun Karnjanaprapas & Boonyada Nasomboon, 2021) ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

3.3) สมรรถนะ (Competency)

McClelland (1973) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเกณฑ์ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างาน ที่ได้มาจากทั้งในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ (English literacy) ความรู้ทางการคำนวณ (numeracy) หมายถึง ความรู้ทางคณิตศาสตร์เพื่อการตรวจสอบข้อมูลในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างาน

2. ทักษะ (skill) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้น ซึ่งจะต้อง

ใช้ระยะ เวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา เช่น ทักษะในการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) ทักษะในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (creativity) ทักษะการสื่อสาร (communication) ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (collaboration) ทักษะความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ทักษะทักษะการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน (complex problem-solving) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ (analytical thinking)

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes) หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานที่รวมถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล เช่น ความปรารถนาที่จะรู้สิ่งใหม่ ๆ (curiosity) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (persistence) การให้น้ำหนักเหตุผลและการระดมความคิดในการแก้ปัญหา (reasoning, problem solving, and ideation)

Nafiudin et al. (2023) พบว่าสมรรถนะของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่ Eliza, Masrisal, Insani, and Jasvia (2020) พบว่า สมรรถนะพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหน่วยงานบริการโยธาธิการและการวางแผนเชิงพื้นที่ และ Sabuhari, Sudiro, Irawanto, and Rahayu (2020) พบว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ นอกจากนั้น Panitada Limrueangrong and Jutamard Thaweepaiboonwong (2021) พบว่า สมรรถนะของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และ Daruwan Panya and Boonyada Nasomboon (2022) พบว่า สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ดังนั้น จึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 2 และ 3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

สมติฐานที่ 3 การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการผลิตผ่านตัวแปรคั่นกลางสมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิต

4) วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มบริษัทที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 1 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง เมื่อทำการทดสอบโมเดล Kline (2011) กล่าวว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามกฎ N:q ความเหมาะสมของขนาดตัวอย่าง ควรมีกลุ่มตัวอย่างต่อโมเดลพารามิเตอร์อยู่ที่ 10-20:1 ได้นำเสนอการกำหนดตัวอย่างเมื่อใช้เทคนิคการประมาณค่าสูงสุด ทั้งนี้ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) กล่าวว่าการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equations Model: SEM) ที่มีโครงสร้าง (constructs) 7 โครงสร้างหรือน้อยกว่าและต้องไม่เกิด underidentified constructs ทั้งนี้ควรมีค่าน้ำหนักปัจจัยมาตรฐานมากกว่า .50 ควรมีกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 150 ตัวอย่าง ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากโมเดลพารามิเตอร์ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย 13 พารามิเตอร์ จำนวน 3 โครงสร้าง (constructs) กลุ่มตัวอย่างต้องไม่ต่ำกว่า 13×20 = 260 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีเก็บตามสะดวก (convenience sampling) จากโรงงานที่ตอบรับเข้าร่วมการศึกษาซึ่งเป็นโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ Tier 1 ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

4.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย/รวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ประกอบด้วยชุดคำถาม 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่วนที่ 2 ถึง 4 เป็นคำถามกำหนดระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กร พัฒนาแบบสอบถามจาก Kraikhun Karnjanaprapas and Boonyada Nasomboon (2021) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กร การสนับสนุนการฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนาทักษะ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รวม 9 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะ พัฒนาแบบสอบถามจาก World Economic Forum (2016) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ รวม 18 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิต พัฒนาแบบสอบถามจาก Chamluck Khunpolkaew (2005) ประกอบด้วย คุณภาพ ต้นทุน การส่งมอบ

ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อม และจรรยาบรรณ รวม 29 ข้อ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 และนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าระหว่าง 0.81–0.94 จึงถือว่านำไปใช้ในการเก็บตัวอย่างได้ (Kline, 2011)

4.3) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป IBM SPSS 26 Statistics Subscription Trial โดยใช้อีเมลสถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่นในการดาวน์โหลดและทำการคำนวณทางสถิติดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผลและจัดอันดับโดยใช้สูตรคำนวณช่วงห่าง โดยใช้ค่า 4.21–5.00 ระดับมากที่สุด ไปถึง 1.00–1.80 ระดับน้อยที่สุด

2. สถิติอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความปกติพหุตัวแปรของข้อมูลโดยการหาค่าสุดโต่งหรือค่าผิดปกติพหุตัวแปรโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุด้วยสถิติทดสอบระยะทางมาฮาลาโนบิส (Mahalanobis Distance) การตรวจสอบการแจกแจงปกติของข้อมูลโดยพิจารณาจากค่าการกระจายที่สมมาตรและค่าความสูงของการกระจาย การตรวจสอบวิเคราะห์องค์ประกอบ (Measurement Model) การตรวจสอบความเป็นเอกภาพของการกระจาย การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงของตัวแปร การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์เส้นทาง (Byrne, 2009; Hair, et al. 2010; Kline, 2011)

5) ผลการวิจัย

5.1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 430 คน

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้มีจำนวน 430 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 65.58 พนักงานที่ตอบแบบอายุ 26–35 ปีมากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 45.58 รองลงมามีอายุ 36-45 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 31.16 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มากที่สุด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานคือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 รองลงมามีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร 6–10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50

ตารางที่ 1 : แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1. ชาย	146	33.95
	2.หญิง	282	65.58
	3.ไม่ระบุ	2	0.47
อายุ	1. น้อยกว่า 25 ปี	95	22.10
	2. 26–35 ปี	196	45.58
	3. 36–45 ปี	134	31.16
	4. ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	5	1.16
ระดับการศึกษา	1. มัธยมศึกษาปีที่ 3	1	0.20
	2. มัธยมศึกษาปีที่ 6	178	41.40
	3. ปวช.	61	14.20
	4. ปวส.	157	36.50
	5. ปริญญาตรี	30	7.00
	6. สูงกว่าปริญญาตรี	3	0.70
ระดับการศึกษา	1. น้อยกว่า 1 ปี	31	7.20
	2. 1–5 ปี	97	22.60
	3. 6–10 ปี	114	26.50
	4. 11–15 ปี	67	15.60
	5. 16 ปีขึ้นไป	121	28.10
	1. น้อยกว่า 1 ปี	31	7.20

5.2) ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

5.2.1) พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.74 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านทรัพยากรองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.80 ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.75 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3.66

5.2.2) พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยความคิดเห็นด้านด้านคุณลักษณะ ด้านทักษะ และคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากทุกด้านมีค่าเฉลี่ย 4.15, 3.81 และ 3.45 ตามลำดับ

5.2.3) พนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการผลิต โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด 4.22 ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก 4.17 ด้านจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมาก 4.16 ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก 4.11 ด้านการ

ส่งมอบ อยู่ในระดับมาก 4.04 ด้านต้นทุน อยู่ในระดับมาก 3.94 และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 3.86

5.3) วิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร (Measurement Model)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝงก่อนนำไปทดสอบโมเดลโครงสร้าง โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรที่ได้มาตรฐานต้องมีค่า 0.50 หรือมากกว่าจึงจะถือว่าเหมาะดี และหากค่าน้ำหนักมีค่า 0.70 หรือมากกว่าจึงถือว่าดีมาก ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ 0.70 ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ 0.50 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบากผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ 0.70 (Hair et al., 2010)

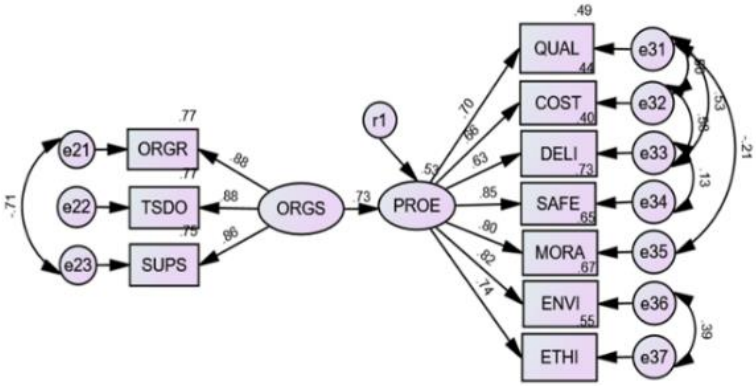
5.3.1) การตรวจสอบปัญหาค่าผิดปกติหลายตัวแปร (Multivariate Outlier) ด้วยค่าทดสอบระยะทางมาฮาลาโนบิส ซึ่งมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ p-Value < 0.001 ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าผิดปกติ 2 ค่าคือ 0.00038, 0.00090 จึงทำการตัดข้อมูลออก และผลการตรวจสอบการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ (Normally Distribute Test) พบว่าค่าการกระจายที่สมมาตรหรือค่าความเบ้ (Skewness: SK) มีค่า -0.567 ถึง 0.495 และค่าความสูงของการกระจายหรือค่าความโด่ง (Kurtosis: KU) มีค่า -0.622 ถึง 0.623 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลมีการกระจายของข้อมูลแบบปกติ

5.3.2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร การอุปถัมภ์จากองค์กร พบว่า ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบมีค่าดังนี้ Chi-Square = 31.321, df = 1, p = 0.250 ค่าดัชนี CFI = 1.000, GFI = 0.998, AGFI = 0.988, RMSEA = 0.027, RMR = 0.016 และค่า Chi-Square /df = 31.321 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดการอุปถัมภ์จากองค์กรมีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับดี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (TSDO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.935 รองลงมาคือด้านทรัพยากรองค์กร (ORGR) = 0.827 และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า (SUSP) = 0.725 และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.87 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก มีค่า 0.88 และตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่า 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทุกตัวสามารถเป็นตัวแปรองค์ประกอบของการอุปถัมภ์จากองค์กรได้

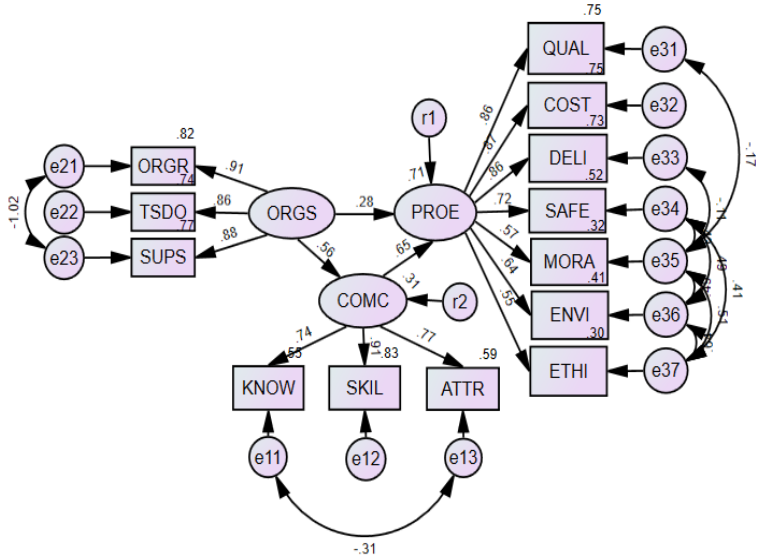
5.3.3) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร สมรรถนะ พบว่าค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบมีค่าดังนี้ Chi-Square = 1.407, df = 1, p = 0.236 ค่าดัชนี CFI = 0.999, GFI = 0.998, AGFI = 0.987, RMSEA = 0.031, RMR = 0.010 และค่า Chi-Square/df = 1.407 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดสมรรถนะมีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับดี ในการวัดค่าน้ำหนักองค์ประกอบพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ด้านทักษะ (SKIL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.90 รองลงมาคือด้านความรู้ (KNOW) = 0.78 และด้านคุณลักษณะ (ATTR) = 0.60 และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.81 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบากมีค่า 0.82 และตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่า 0.60 แสดงว่าตัวแปรสังเกตทุกตัวสามารถเป็นตัวแปรองค์ประกอบของสมรรถนะ

5.3.4) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปร ประสิทธิภาพการผลิต ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบมีค่าดังนี้ Chi-Square = 21.773, df = 9, Chi-Square /df = 2.419, p = 0.010 ค่าดัชนี CFI = 0.994, GFI = 0.985, AGFI = 0.954, RMSEA = 0.058, RMR = 0.010 แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดประสิทธิภาพการผลิตมีความตรงเชิงโครงสร้างในระดับดี ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้ด้านความปลอดภัย (SAFE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 0.95 รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อม (ENVI) = 0.91 ด้านจรรยาบรรณ (ETHI) = 0.84 ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (MORA) = 0.72 ด้านคุณภาพ (QUAL) = 0.63 ด้านต้นทุน (COST) = 0.62 และด้านการส่งมอบ (DELI) = 0.61 และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.90 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาก มีค่า 0.91 และตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ มีค่า 0.58 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดที่ 0.50 แสดงว่าตัวแปลสังเกตทุกตัวสามารถเป็นตัวแปรองค์ประกอบประสิทธิภาพการผลิตได้

5.4) แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการทดสอบสมมติฐาน



รูปที่ 3 : ผลการวัดโมเดลการอุปถัมภ์จากองค์กรและประสิทธิภาพการผลิต (หลังปรับโมเดล)



รูปที่ 4 : ผลการวัดโมเดลการอุปถัมภ์จากองค์กร สมรรถนะ และประสิทธิภาพการผลิต (หลังปรับโมเดล)

ตารางที่ 2 : ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ จากรูปที่ 2 และ 3

ค่าดัชนี	เกณฑ์	ค่าสถิติรูปที่ 2	ค่าสถิติรูปที่ 3	ผลการตรวจสอบ
Chi-Square	p ≥ .05	0.00	0.00	ไม่ผ่าน*
Chi-Square/dt	< 2-3	4.19	4.10	ไม่ผ่าน*
GFI	> .90	0.95	0.93	ผ่าน
CFI	> .90	0.97	0.96	ผ่าน
RMSEA	< .08	0.08	0.08	ผ่าน
RMR	< .05	0.01	0.03	ผ่าน

*หมายเหตุ : *ค่าสถิติมีโอกาสคลาดเคลื่อนได้หากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ แต่ยอมรับได้ (Kline, 2011)*

จากตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล รูปที่ 3 ตามเกณฑ์ของ Byrne (2009) และ Kline (2011) พบว่า มีค่าดัชนี Chi-Square = 113.220, df = 27, Chi-Square/dt = 4.19, p = 0.00, GFI = 0.95, CFI = 0.97, RMSEA = 0.08 และ RMR = 0.01 จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลรูปที่ 4 ตามเกณฑ์ของ Byrne (2009) และ Kline (2011) พบว่า มีค่าดัชนี Chi-Square = 213.517, df = 52, Chi-Square/dt = 4.10, p = 0.00, GFI = 0.93, CFI = 0.96, RMSEA= 0.08 และ

RMR = 0.03 จึงสรุปได้ว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

ตารางที่ 3 : ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานระหว่างตัวแปร

ตัวแปร			DE	IE	TE	P
PROE	<	ORGS	0.73	-	0.73	***
COMC	<	ORGS	0.56	-	0.56	***
PROE	<	COMC	0.65	-	0.65	***
PROE	<	ORGS	0.28	0.36	0.64	***

*หมายเหตุ : ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect*

จากตารางที่ 3 และรูปที่ 3 และ 4 แสดงความสอดคล้องระหว่างอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิต สามารถอธิบายผลตามสมติฐานได้ดังนี้

5.4.1) สมมติฐานที่ 1 การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า การอุปถัมภ์จากองค์กร (ORGR) มีอิทธิพลทางตรง (direct effect) ต่อประสิทธิภาพการผลิต (PROE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาตรฐานระหว่างตัวแปรเท่ากับ 0.73 ที่ระดับนัยสำคัญ .01

5.4.2) สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่า สมรรถนะ (COMC) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิต (PROE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาตรฐานระหว่างตัวแปรเท่ากับ 0.65 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

5.4.3) สมมติฐานที่ 3 การอุปถัมภ์จากองค์กร (ORGS) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิต (PROE) โดยค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) ระหว่างตัวแปรการอุปถัมภ์จากองค์กร (ORGS) กับประสิทธิภาพการผลิต (PROE) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาตรฐานระหว่างตัวแปรลดลงจาก 0.73 เหลือ 0.28 ที่เป็นอิทธิพลทางตรงผ่านตัวแปรสมรรถนะ (COMC) โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.36 (0.56×0.65) โดยมีน้ำหนักอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.65 เป็นไปตามเงื่อนไขของ mediator variable จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างการอุปถัมภ์จากองค์กรกับประสิทธิภาพการผลิต

6) สรุปและอภิปรายผล

6.1) ผลการทดสอบพบว่า การอุปถัมภ์จากองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีการสนับสนุนพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานทั้งด้านทรัพยากรและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีศูนย์ฝึกอบรมพัฒนาทักษะของพนักงาน หรือเครื่องฝึกสอนที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีประสบการณ์ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ องค์กรได้จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อันนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดี โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ในขั้นตอนและวิธีการแก้ไขความผิดปกติของเครื่องจักรหรือความผิดปกติด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ ทำให้พนักงานสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการผลิต และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะตามที่องค์กรกำหนดซึ่งช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน ปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน พัฒนาเทคนิคการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานและกรอบเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ Chiang and Hsieh (2012) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกขององค์กรของงานโรงแรมในประเทศไต้หวัน ในขณะที่ Ahmad and Yekta (2010) พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรชาวอิหร่านที่ปฏิบัติงานในบริษัทปูนซีเมนต์เตหะราน นอกจากนั้น Kraikhun Karnjanaprapas and Boonyada Nasomboon (2021) ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในอาชีพของผู้จัดการระดับกลาง

6.2) ผลการทดสอบพบว่า สมรรถนะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตของพนักงานฝ่ายผลิต

แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการกำหนดและพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานแตกต่างตามบทบาทหน้าที่ที่พนักงานคนนั้นปฏิบัติอยู่ทั้งด้านความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับการทำงาน การคำนวณทางคณิตศาสตร์ และความรู้ในการควบคุมเครื่องจักรช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมเครื่องจักรได้อย่างถูกต้องและผลิตผลิตภัณฑ์ได้ถูกต้องตามที่กำหนดในคู่มือทำงาน ประกอบกับทางด้านทักษะในการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม รวมทั้งปลูกจิตสำนึกสร้างคุณลักษณะให้กับพนักงานด้านความปลอดภัย ความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษา Nafiudin et al.

(2023) พบว่าสมรรถนะของพนักงานมีผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นและประสิทธิภาพของพนักงาน ในขณะที่ Eliza et al. (2020) พบว่า สมรรถนะพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหน่วยงานบริการโยธาธิการและการวางแผนเชิงพื้นที่ นอกจากนั้น Daruwan Panya and Boonyada Nasomboon (2022) พบว่า สมรรถนะของบุคลากรฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี

6.3) ผลการทดสอบพบว่า สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมระหว่างการอุปถัมภ์จากองค์กรกับประสิทธิภาพการผลิต

แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้อุปถัมภ์จากองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสูงมากขึ้น เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนพนักงาน ทั้งด้านทรัพยากรทั้งเครื่องมือ ศูนย์ฝึกอบรม หรือเครื่องฝึกสอนที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีประสบการณ์ และมีสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนดทั้งด้านความรู้ภาษาอังกฤษสำหรับการทำงาน การคำนวณทางคณิตศาสตร์ และความรู้ในการควบคุมเครื่องจักร ช่วยให้พนักงานสามารถควบคุมเครื่องจักรได้อย่างถูกต้องและผลิตผลิตภัณฑ์ได้ถูกต้องตามที่กำหนดในคู่มือทำงานส่งผลให้ชิ้นงานเสียที่จะเกิดขึ้นลง ด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ องค์กรได้จัดกิจกรรม ที่สนับสนุนให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน อันนำมาซึ่งสัมพันธภาพที่ดีโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ในขั้นตอนและวิธีการแก้ไขความผิดปกติของเครื่องจักร หรือความผิดปกติด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ทำให้พนักงานได้ฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ช่วยให้พนักงานสามารถผลิตผลิตภัณฑ์ได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการผลิต จึงสามารถควบคุมวัตถุดิบได้ตามเป้าหมาย และยังสามารถปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน พัฒนาเทคนิคการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานและกรอบเวลาที่กำหนด และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะกับพนักงานซึ่งจะช่วยจุดประกายความคิดให้กับพนักงาน ช่วยให้พนักงานสามารถหาวิธีปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน สามารถผลิตชิ้นงานได้อย่างไม่เกิดความสูญเปล่า ลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อให้งานเสร็จได้เร็วขึ้น อีกทั้งองค์กรปลูกจิตสำนึกสร้างคุณลักษณะให้กับพนักงานด้านความปลอดภัย ความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รวมถึงความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และนโยบายขององค์กรที่กำหนดว่าทักษะที่จำเป็นของพนักงานแบ่งเป็นรูปแบบการประเมิน 2 รูปแบบ คือ การประเมินผลสมรรถนะของการปฏิบัติงาน (competency appraisal) และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักของบริษัท (core competency) ที่ใช้วัดพนักงานทุกคนในองค์กร และเพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะตามที่องค์กรคาดหวัง องค์กรจึงมีการจัดกิจกรรมที่สามารถให้พนักงานได้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับพนักงานในระดับเดียวกันหรือแม้แต่บุคลากรระดับหัวหน้า ช่วยให้พนักงานสามารถหาวิธีปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อให้งานเสร็จได้เร็วขึ้น และองค์กรมีทรัพยากรจำพวกเครื่องมือวัด อุปกรณ์ตัวอย่างชิ้นงานดีชิ้นงานเสียเพื่อให้พนักงานได้ฝึกอบรมเพิ่มประสบการณ์ตรงกับหน้างาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยการสอนงานให้กับพนักงานให้มีความรู้ในวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและกระบวนการผลิต ซึ่งจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ร่วมกับการส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทั้งนี้องค์กรยังกำหนด Core Value: Foresight, Credibility, Collaboration และ Monozukuri อันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ทุกคนในองค์กรมีร่วมกัน สอดคล้องกับ Sabuhari et al. (2020) พบว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panitada Limrueangrong and Jutamard Thaweepaiboonwong (2021) ที่พบว่า สมรรถนะของพนักงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก และสอดคล้องกับ Vijh, Sharma, and Agrawal (2022) พบว่า สมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีที่มีลักษณะการทำงานที่มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

7) ข้อเสนอแนะ

7.1) ด้านข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อองค์กร

1) ด้านอุปถัมภ์จากองค์กร การศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการอุปถัมภ์จากองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิต ซึ่งด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตสูงที่สุดคือด้านทรัพยากรองค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นจำพวกเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงาน และสถานที่ในการฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการผลิตให้กับ

พนักงาน ด้านที่ส่งผลรองลงมาคือด้านโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ องค์กรจำเป็นต้องคำนึงถึงการหมั่นจัดการฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะภายในองค์กรเป็นประจำ และด้านสุดท้ายคือการสนับสนุนจากหัวหน้า ซึ่งการที่พนักงานจะได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรระดับหัวหน้า และองค์กรควรจัดคุณภาพ กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรระดับหัวหน้า ซึ่งระดับความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการอุปถัมภ์จากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรจำเป็นต้องรักษาให้ และวางแผนผลักดันให้ขึ้นสู่ระดับมากที่สุดเพื่อประสิทธิภาพการผลิตที่สูงมากขึ้น

2) สมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิตด้านความรู้ พบว่าพนักงานมีความรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเฉพาะความรู้ด้านกระบวนการผลิตที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และความรู้ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและอุปกรณ์ แต่ความรู้ด้านภาษาอังกฤษและด้านการคำนวณยังอยู่ในระดับกลาง เพื่อให้สามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนเข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการนำเครื่องจักรอัตโนมัติเข้ามาใช้ในกระบวน การผลิตมากยิ่งขึ้น ภาษาอังกฤษและการคำนวณจึงเป็นส่วนสำคัญในการอ่านค่าและตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมแก่พนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานด้านความรู้ภาษาอังกฤษและการคำนวณ โดยการกำหนดเป็นกลยุทธ์วางแผนการอบรมสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานโดยเฉพาะ และจำเป็นที่จะต้องมีการสอบวัดระดับความรู้ของพนักงานเป็นประจำเพื่อ เพื่อสะท้อนถึงระดับความรู้ของพนักงานเพื่อวางแผนพัฒนาอบรมให้กับพนักงานต่อไป

3) สมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิตด้านทักษะ พบว่าพนักงานมีทักษะโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้องค์กรที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันด้านการผลิตที่มีประสิทธิภาพในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ที่มีการเปลี่ยนผ่านสู่ยานยนต์ไฟฟ้า องค์กรควรกำหนดสมรรถนะหลัก (core competency) ที่พนักงานทุกคนควรจะมีเหมือนกัน และสมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน (functional competency) ให้กับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานแต่ละฝ่ายที่ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน รวมถึงการสร้างความชัดเจนในด้านการประเมินผลของระดับทักษะของพนักงานแต่ละบุคคลด้วยการวัดข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดได้ด้วยตัวเลขเพื่อสะท้อนประสิทธิภาพและความพร้อมด้านทักษะของพนักงานเหล่านั้นได้พร้อมทั้งองค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายเพื่อกระตุ้นพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานให้มีทักษะจำเป็นตามที่องค์กรคาดหวัง ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมนโยบายสำหรับการจัดการฝึกอบรมภายในเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานฝ่ายผลิต และการให้โอกาสพนักงานในองค์กรในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งจากการเรียนรู้จากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน และจัดเตรียมทรัพยากรที่จำเป็นจำพวกเครื่องมือ อุปกรณ์ ตัวอย่างชิ้นงานสำหรับการพัฒนาทักษะอย่างเพียงพอ คืออีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้

4) สมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิตด้านคุณลักษณะ พบว่าพนักงานมีคุณลักษณะโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์กรควรกำหนดค่านิยมองค์กร (core value) เป็นรากฐานหรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่บุคลากรทุกคนควรจะมีเหมือนกัน ค่านิยมองค์กรที่ชัดเจนจะช่วยสร้างทัศนคติร่วมกันกับทุกคนในองค์กรให้มองไปที่ภาพเดียวกัน ซึ่งผลลัพธ์จากการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตดังนั้น องค์กรควรมีกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณลักษณะ หรือจิตสำนึกตามค่านิยมองค์กร

7.2) ด้านข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1) ด้านตัวแปรด้านอุปถัมภ์จากองค์กรที่ศึกษาในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวแปรตามแนวคิดของของ (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005) จากกลุ่มตัวอย่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีเพียงบริษัทเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละบริษัทอาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องการอุปถัมภ์ให้กับพนักงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาอุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

7.2.2) ด้านตัวแปรสมรรถนะที่ศึกษาในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวแปรด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะสำหรับพนักงานฝ่ายผลิตที่อยู่หน้างานเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาศึกษาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของพนักงานในตำแหน่งงานอื่น ๆ เช่น หัวหน้างานในระดับ Team Leader, Supervisor ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต

7.2.3) ด้านกลุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ญี่ปุ่นที่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี เพียงบริษัทเดียวเท่านั้น ซึ่งในแต่ละบริษัทอาจจะมีความแตกต่างกันในเรื่องลักษณะอุตสาหกรรมและรูปแบบการบริหารงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม จังหวัด ภาค หรืออุตสาหกรรมอื่น เช่น อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนั้นควรศึกษาในเชิง

เปรียบเทียบระหว่างบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นกับไทยและอื่น ๆ กับ เพื่อให้ได้ผลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงานทุกท่านในกลุ่มบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นที่ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ให้โอกาสได้เข้าศึกษาวิจัยในองค์กร และสละเวลาในการทำแบบสอบถามส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ขอขอบคุณจากกองทุนวิจัย Dr. Noriaki KANO ที่มอบทุนวิจัยอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการใช้งบประมาณเพื่อการวิจัย นอกจากนั้น ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ชี้แนะแนวทาง อบรมสั่งสอน ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องให้วิจัยเล่มนี้สมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวและเพื่อนร่วมชั้นสำหรับการสนับสนุนและกำลังใจที่ดีเสมอมา และหวังอย่างยิ่งว่าให้วิจัยฉบับนี้สามารถก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแก่บริษัท ทั้งยังเป็นแนวทางให้แก่บริษัทในอุตสาหกรรมการผลิต

REFERENCES

Ahmad, Z. A., & Yekta, Z. A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital, 6*(2), 162–184.

Byrne, B. (2009). *Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications, and Programming* (2nd ed.). New York, NY: Taylor and Francis.

Chamluck Khunpolkaew. (2005). *Basic Productivity Improvement* (in Thai) (5th ed.). Bangkok, Thailand: Thailand Productivity Institute.

Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management, 31*(1), 180–190.

Daruwan Panya, & Boonyada Nasomboon. (2022). Competency of production operator affecting working efficiency on Japanese automobile manufacturers in Amata City Chonburi industrial estate (in Thai). *The 8th Thai-Nichi Institute of Technology Academic Conference (TNIAC2022)*, 320–326. Retrieved from https://tniac.tni.ac.th/2022/wp-content/uploads/2022/07/TNIAC2022.pdf

Department of Employment. (2022). Strategies for solving and preventing labor shortages (in Thai). Retrieved from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

Eliza, Y., Masrisal, D., Insani, D., & Jasvia, Y. (2020). Effect of employee competency, organizational commitment and workload on employee performance of public works and spatial planning (PUPR) service of West Sumatra Province. *Asian Journal of Social Science and Management Technology, 2*(5), 175–181.

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hata T. (2016). *Factory Personnel Development in Monozukuri Style* (in Thai) (B. Rojarayanont, Trans.). Bangkok, Thailand: TPA Publishing.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed.). New York, NY: The Guilford Press.

Kraikhun Karnjanaprapas, & Boonyada Nasomboon. (2021). Human capital and organizational sponsorship affecting career success in automotive research and development subsidiaries (in Thai). *TNI Journal of Business Administration and Languages, 9*(1), 54–71.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist, 28*(1), 1–14. doi:10.1037/h0034092

Nafiudin., Nurjanah, S., Tjalla, A., Suparno., Febriantina, S., Andari., ..., & Suprayogi, W. (2023). Study of workload and employee competence towards employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 14*(2), 1–11.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 367–408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x

Panitada Limrueangrong, & Jutamard Thaweepaiboonwong. (2021). The influence of human resource development on employee performance: The mediating role of competency (in Thai). *Srinakharinwirot Research and Development Journal of Humanities and Social Sciences, 14*(27), 75–86.

Paramate Wareevanich, Chuleewan Chotiwong, & Preeda Attavinijtrakarn. (2022). The potential development model of manpower to increasing productivity in the automotive parts industry in the digital era (in Thai). *Nakhon Lampang Buddhist's Journal, 11*(2), 16–31.

Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters, 10*(5), 1777–1786.

Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 76*(5), 637–643.

Thailand Automotive Institute. (2018). TAI Conducts Brainstorming: The Future Thai Automotive Industry. Retrieved from https://www.thaiauto.or.th/2020/news/news-detail.asp?news_id=4358

Vijh, G., Sharma, R., & Agrawal, S. (2022). Effect of competency on employee performance and the mediating role of commitment: An empirical investigation in the IT industry. *Journal of Information and Optimization Sciences, 43*(7), 1573–1587.

Weeraya Tongsuar. (2023). Looking at the direction of the Thai automotive parts industry in 2023-2024 (in Thai). Retrieved from Krungthai website: https://krungthai.com/Download/economyresources/EconomyResourcesDownload_1918Research_Note_Auto_Part_20_03_66.pdf

World Economic Forum. (2016). *New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology* (Report No. REF 040316). Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf