

Research Article

การเพิ่มศักยภาพการทำงานในอุตสาหกรรมซ่อมดูแลรถยนต์ไทย ด้วยการจัดการฝึกอบรม

TRAINING MANAGEMENT TO SPEED JOB CAPABILITY IN THAI AUTOMOBILE MAINTENANCE INDUSTRY

สุชาติ เทเวศม์อุดม^{1*} ระพีพรรณ พิริยะกุล² นภาพร ชันธนาภา³ และศรีสุดา ทาเจริญ⁴
Suchart Tevetudom^{1*} Rapepun Piriyakul², Napaporn Khantanapha³ and Srisuda Tachareon⁴
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์^{1,3} คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง²
มหาวิทยาลัยบัสวอนสุนันทา⁴

Graduate School of Business Administration, Southeast Asia University^{1,3}, Ramkhamhaeng University²
Suansunta University⁴

Email: tevetudom@hotmail.com

Received: 2020-08-27

Revised: 2020-10-12

Accepted: 2020-10-16

บทคัดย่อ

ปัญหาการฝึกอบรมที่เน้นแต่การให้ความรู้ โดยมองข้ามประเด็นด้านการจัดการด้านทัศนคติของแรงงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ทำให้การฝึกอบรมสูญเสียทรัพยากร หรือไม่สามารถคงอยู่ ทรัพยากรความรู้เหล่านี้ไว้ได้ การศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวการฝึกอบรมร่วมสมัยคือ การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยีและการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการทำงานเชิงรุกและการมีพลังชีวิตในการทำงาน จากแบบสอบถามกับขนาดตัวอย่างจำนวน 300 คนจากธุรกิจซ่อมและดูแลรถยนต์ ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลรวมของการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะต่อ ศักยภาพการทำงานสูงถึง 0.581 ซึ่งมากกว่าอิทธิพลรวมของการฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยีซึ่งมีน้ำหนักเพียง 0.214

คำสำคัญ: การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ การทำงานในเชิงรุก การมีพลังชีวิตในการทำงาน ศักยภาพในการทำงาน

ABSTRACT

Training issues that focus only on the knowledge and overlooking management issues: the attitude of workers and technological awareness leads to the loss of organizational resources and employee's burnout. To achieve the proactive and vitally worker in the Thai automobile maintenance industry, the study aims to investigate the influence of technological awareness and skill-based competency by using 300 employees' units as the sample data. The results show that skills-based training on job capability is as high as 0.581, which is more than the total effect of the technology awareness training which weighs only 0.214.

Keywords: Technological Awareness Training, Skill & Competency based Training, Job Proactivity, Job Vitality, Job Capability

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีของอุตสาหกรรมรถยนต์จากเดิมที่ใช้ น้ำมันและแก๊สไปสู่การใช้พลังงานไฟฟ้าเพราะ เป็นพลังงานที่สะอาด รวมทั้งการผลิตยานยนต์ ที่ไร้คนขับเพื่อสังคมผู้สูงอายุ พัฒนาการทางด้าน เทคโนโลยีเหล่านี้ส่งผลต่อการปรับตัวของแรงงาน ในส่วนของการซ่อมและดูแลรถยนต์ในอนาคต รวมถึงการยังคงต้องดูแลรถยนต์ที่ยังใช้ เชื้อเพลิงแบบเก่า การเตรียมรับกับแผนการ เปลี่ยนแปลงของธุรกิจรถยนต์ในอนาคตตามแผนที่ รัฐบาลกำหนดไว้ให้เป็นรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้า จึง ประสบปัญหาในการบริการเปลี่ยนแปลงที่ต้องมี การเตรียมการไว้เป็น 3 ระดับตามสมมติฐานดังนี้ ระยะเวลาเริ่มมีการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (5%) ระยะเวลา มีการใช้รถยนต์ไฟฟ้า (30%) และระยะเต็ม รูปแบบมีการรถยนต์ไฟฟ้า (มากกว่า 60%) (Impacts of Electric Vehicles –Summary report, 2011, Electric Vehicles, 2011) การเตรียมการ

เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละระยะจึงเป็น เรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะการเตรียมการด้าน ทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นเรื่องที่ใช้เวลานานมาก ไม่ เหมือนกับการเปลี่ยนไปใช้เครื่องจักร ที่ถ้ามีเงิน ก็สามารถเปลี่ยนได้เลยและเห็นผลในเวลาอัน รวดเร็ว (Vakola & Nikolaou, 2005) ปัญหาการ พัฒนาบุคลากรทางด้านช่างซ่อมและดูแลรถยนต์ นั้นในมิติใหม่ๆมีมากมาย แต่ยังมีการศึกษาเรื่องนี้ น้อยมาก อาจเกิดจากการที่ไม่เห็นความสำคัญ รวมทั้งเส้นทางของการประกอบอาชีพนี้ก็ยังไม่ ชัดเจนและเป็นมุมมองลบ เนื่องจากเป็นอาชีพ ที่ทำงานหนัก นอกจากนี้กลุ่มผู้ประกอบการขนาดเล็กก็ยังขาดทรัพยากรในการให้ความรู้กับพนักงาน ที่จะส่งเสริมศักยภาพการทำงาน การศึกษาครั้งนี้ มีเจตนาที่จะหาแนวทางในการฝึกอบรมเพื่อรองรับ การเปลี่ยนของเทคโนโลยีรถยนต์ในอนาคตรวมถึง การเสาะหาปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงงาน กลุ่มนี้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ด้วยแนวทางที่

เป็นสากล สร้างความสุขในการทำงาน และทำงานในเชิงรุก อันนำไปสู่ศักยภาพการทำงานในส่วนของ การดูแลและซ่อมรถยนต์แบบมีอาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี (Technological Awareness Training) การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ (Skill & Competency based Training) การทำงาน การทำงานในเชิงรุก (Job Proactivity) การมีพลังชีวิตในการทำงาน (Job Vitality) และศักยภาพในการทำงาน (Job Capability) ของพนักงานซ่อมและดูแลรถยนต์

2. ศึกษาสมการโครงสร้างที่มีการรับรู้การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี และการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ เป็นนุพบัจจัย ที่ผ่านปัจจัยคั่นกลางคือการทำงานในเชิงรุก การมีพลังชีวิตในการทำงาน และศักยภาพในการทำงานเป็นผลของพนักงานซ่อมและดูแลรถยนต์

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. นำผลการศึกษาไปจัดการการฝึกอบรมพนักงานซ่อมและดูแลรถยนต์เพื่อส่งเสริมศักยภาพของอุตสาหกรรมซ่อมและดูแลรถยนต์

2. เพื่อนำผลการศึกษามาขยายผลเชิงนโยบายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ด้านเนื้อหาศึกษาเฉพาะ การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี การฝึกอบรม

บนฐานทักษะและสมรรถนะ การทำงานการทำงานในเชิงรุก การมีพลังชีวิตในการทำงาน และศักยภาพในการทำงานของพนักงานซ่อมและดูแลรถยนต์

2. ประชากรคือพนักงานที่ทำงานในส่วนของ การดูแลและซ่อมรถยนต์ตามอู่ของเอกชนและศูนย์ของบริษัทที่จำหน่ายและรับซ่อมดูแลรถยนต์ที่ตั้งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐาน

1. การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี และ การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ การทำงานการทำงานในเชิงรุก และ การมีพลังชีวิตในการทำงาน (H1-H4)

2. การทำงานการทำงานในเชิงรุก และการมีพลังชีวิตในการทำงาน อิทธิพลเชิงบวกต่อ ศักยภาพการทำงาน (H5-H6)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงของการผลิตในอุตสาหกรรมรถยนต์ในส่วนของ การใช้พลังงานและองค์ประกอบอื่นๆ ให้เป็นอัตโนมัติ ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในห่วงโซ่การผลิต การบำรุงดูแลรักษา และอุตสาหกรรมการผลิตและจำหน่ายเชื้อเพลิง โดยที่ธุรกิจนี้ มีทั้งผู้ประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่ใช้ในการซ่อมแซมแล้ว ปัญหาอีกประการที่สำคัญและพัฒนาค่อนข้างยาก เนื่องจากต้องมีการเตรียมการยาวนานคือบุคลากรที่จะเข้าร่วมในการทำงาน ซึ่งจะต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารที่เหมาะสม โดยหลักการ

บริหารนั้นสิ่งที่เป็นหัวใจของความสำเร็จคือความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล รวมทั้งความสามารถในการปรับทุกภาคส่วนขององค์กรให้ตอบสนองต่อความไว (sensitivity) ในการปรับให้อยู่รอดโดยเฉพาะในส่วนของภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Tushman & O'Reilly, 2013) ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนองค์การในมิติต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่นการเปลี่ยนเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต จะเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในขณะที่ทรัพยากรด้านทุนมนุษย์ที่จะพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถค่อนข้างจะทำได้ลำบากและมีอุปสรรคมากกว่า นั่นหมายความว่าถึงมีการเปลี่ยนแปลงและจำเป็นจะต้องให้พนักงานมีการฝึกอบรมเพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มักจะประสบปัญหาในการปฏิเสธหรือไม่ก็ลาออกจากงานของพนักงาน (Guest et al., 2003) ดังนั้นการดำเนินการทุกด้านในส่วนของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะกระบวนการสร้างความรู้ทักษะเพื่อให้แรงงานที่มีหน้าที่ดูแลและซ่อมรถยนต์ก็ต้องสร้างความสำคัญด้านจิตวิทยาให้กับพนักงานมองการทำงานในเชิงรุก และมองการทำงานอย่างมีความสุข (Shirom, 2011; Ghitulescu, 2013)

ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ในบริบทของการฝึกอบรม หลายๆ ธุรกิจได้มีการนำแนวคิดใหม่ๆ เช่น การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนัก (Awareness Training) การเรียนรู้เกี่ยวกับพื้นที่ทำงานและประสิทธิภาพ (Workplace learning and performance) และการเรียนรู้พื้นฐานทักษะ

และสมรรถนะ (Competency and Skill Based Training) (Duggan, 2017) มาเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานมีความสามารถในการแข่งขันสูงที่เกิดขึ้น การฝึกทักษะพื้นฐานในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณภาพต่อผลผลิตและบริการ สร้างวัฒนธรรมที่มีความสร้างสรรค์อันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Rosenberg, 2003) การฝึกอบรมในแง่จิตวิทยานี้ นอกเหนือจากจะสร้างความรู้สึกให้พนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองว่า ตนมีความรู้ที่จะสามารถทำงานได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความรู้สึกให้มองการทำงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงในแง่บวก เรียกว่า การทำงานในเชิงรุก และ การมีพลังชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานอย่างมีชีวิตจิตใจ อันนำไปสู่ศักยภาพในการทำงาน

การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี (Technological Awareness Training)

การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี หมายถึงการอบรมที่เน้นให้เห็นความสำคัญของการที่ต้องมีความรู้เพื่อความอยู่รอดของตนเองและองค์กร ลักษณะการฝึกอบรมคือเน้นไปที่หลักจิตวิทยา ในสถานการณ์ที่ทำให้ผู้อบรมรับรู้ว่า ถ้าตนเองขาดความรู้ส่วนนี้แล้วจะทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะไม่มีคามมั่นคงทางอาชีพ (Garavan, 2003) การฝึกอบรมเน้นไปในความเชี่ยวชาญการทำงานกับเทคโนโลยี เพื่อเตรียมรับการดำเนินงานหลายมิติเช่น ความสามารถของพนักงานในการ

บูรณาการความรู้หลายด้านร่วมกันในการแก้ปัญหา และสร้างความปลอดภัย (SANS Security Awareness Report, 2019) โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่อยู่ในฝ่ายผลิตสินค้าจึงจะมีการฝึกอบรมสูงขึ้น โดยผลการศึกษาของ Bresnahan & Brynjolfsson (2002) กับแรงงานที่จำเป็นต้องใช้สารสนเทศเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในกระบวนการผลิตผลมีความสัมพันธ์กับ พื้นฐานการศึกษาของแรงงาน อัตราความต้องการในการฝึกอบรม และทักษะในการทำงาน และสร้างความ เป็นมืออาชีพในการทำงานที่ต้องรับกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี (Hassan, 2014)

ลักษณะการฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยีตามงานศึกษาของ Brown & Campbell (2001) ที่ใช้ในการฝึกอบรมในบริษัทผลิตชิ้นส่วนในโรงงาน 23 แห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เกาหลีและไต้หวัน ได้แบ่งเทคโนโลยีอัตโนมัติที่มีผลกับการทำงานออกมาเป็น สองกลุ่ม โดยกลุ่มแรกเรียกว่า “automated materials handling (AMH)” ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับการระบบนำทางยานพาหนะ ส่วนระบบที่สองเรียกว่า “automated information handling (AIH)” ในลักษณะการสืบค้นหาความรู้เพื่อนำความรู้จากอินเตอร์เน็ตมาใช้งาน เช่นการทำตารางการผลิต และปรับปรุงการผลิต เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่าระบบ AMH เหมาะกับแรงงานประเภทปฏิบัติการ ในขณะที่ AIH เหมาะกับกลุ่มวิศวกรมากกว่า ทั้งนี้ การฝึกอบรมระบบที่เป็น AMH มักใช้เวลาน้อยกว่า การฝึกอบรมระบบ AIH ซึ่งต้องอาศัยการฝึกอบรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในงานปกติโดย AMH จะเป็นลักษณะการฝึกอบรมแบบหน้างานกับกลุ่ม

ทำงานที่เป็นนักปฏิบัติมากกว่าแรงงานที่เป็นช่างเทคนิคหรือกลุ่มที่เป็นวิศวกร นั้นหมายความว่าระบบที่เป็น AMH การฝึกอบรมจะเหมาะกับการฝึกอบรมหน้างานคือลงมือปฏิบัติจริง (On-the-job training) ภายใต้อการกำกับของผู้ให้การอบรม

การฝึกอบรมพนักงานในการดูแลและซ่อมรถยนต์ซึ่งมีสภาพความผิดปกติซับซ้อนและมีหลายมูลเหตุจึงเข้าลักษณะการฝึกอบรมแบบ AMH ซึ่งต้องทำร่วมกับเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Dee, 2003; Rosenberg, 2003) การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยียังมีความเกี่ยวข้องข้องกับทฤษฎีการกำกับตนเอง (Self-Determination Theory) ในด้านจิตวิทยา เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนมาจากความต้องการของมนุษย์ในระดับทัศนคติตามที่ตนเองต้องการสร้างการตอบสนองเชิงบวก และแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม (Ryan & Deci, 2000) ทั้งนี้ มีงานสนับสนุนที่เสนอผลการศึกษาในเชิงจิตวิทยาว่าการฝึกอบรมให้ตระหนักรู้ด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อการรับรู้การทำงานในเชิงรุก และการมีพลังชีวิตในการทำงาน เช่นงานของ Ryan & Deci (2000) และ Carmeli (2009) เป็นต้น

การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ (Skill & Competency based Training)

การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะคือการเพิ่มทักษะ ความรู้ใหม่ที่เน้นในการนำไปปฏิบัติการจริงให้กับแรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ เพิ่มผลิตภาพต่อองค์การ และสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีความรับผิดชอบและมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มร่วมงาน ซึ่งผลรวมที่เกิดขึ้นคือผลงานที่อยู่ในระดับมาตรฐานหรือเหนือ

มาตรฐานซึ่งวัดได้ด้วยมูลค่าที่จับต้องได้ (Giraldo & Acuna 2005) กระบวนการนี้จึงเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์นั่นเอง

การสร้างสมรรถนะในส่วนที่เรียกว่าทักษะการเรียนรู้ (cognitive skill) และทักษะทางเทคนิค (technical skill) ให้กับผู้เข้าฝึกอบรมเพื่อนำไปพัฒนาต่อจนสามารถสร้างงานที่มีคุณค่าที่มีความแตกต่างจากเดิม การมีสมรรถนะจึงเป็นความรู้และทักษะที่มีมากกว่าปกติ การเรียนรู้แบบเดียวกัน ผู้เรียนอาจจะได้ความรู้และทักษะแบบปกติ ในขณะที่ผู้เรียนบางคนสามารถพัฒนาไปเป็นระดับสมรรถนะซึ่งกระบวนการที่จะสร้างได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้ให้การอบรมที่ดึงเอาความสามารถของผู้เรียนออกมาให้ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ในเชิงปฏิบัติ (Giraldo & Acuna 2005) การเรียนรู้บนฐานสมรรถนะเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการทำงานซึ่งไม่จำเป็นต้องมีการขึ้นามากนัก โดยผู้สอนมีหน้าที่คือบทบาทในการสนับสนุน และผู้เรียนแต่ละคนอาจจะเรียนรู้งานที่ยากง่ายแตกต่างกัน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เพิ่มตามที่ตนสนใจเพื่อสร้างโอกาสและความท้าทายเฉพาะตัว มีอิสระในการเรียนรู้แบบนอกรอบ การเรียนรู้บนฐานสมรรถนะจะอาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ในการอธิบายปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในการทำนายพฤติกรรมในมิติที่ว่า ถ้าผู้ได้รับการอบรม ได้ถูกผู้ให้การอบรมเห็นความสามารถเฉพาะตัวและนำมาสู่การอบรมที่ทำให้ผู้ถูกอบรมมีสมรรถนะได้ ก็จะทำให้เกิดความคาดหวังการนำศักยภาพดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติงานจริงได้ และจะสร้างความมั่นใจในการทำงานเชิงรุก (Bingqun & Tingjui 2016)

การทำงานในเชิงรุก (Job Proactivity)

การทำงานในเชิงรุก หมายถึงภาวะในการแสดงออกถึงความตั้งใจในอนาคตเช่นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือการเตรียมพร้อมที่รับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแทนที่จะเกิดสถานการณ์นั้นก่อนแล้วค่อยเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นการทำงานเชิงรับ (Parker & Turner 2006) แนวคิดเชิงรุกในการทำงาน เป็นลักษณะที่เกิดใน 3 ระดับ คือระดับปฏิบัติการในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร (Kickul & Gundry, 2002) ในงานศึกษาค้นคว้า กำหนดขอบเขตการศึกษาคือพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับบุคคล ทั้งนี้การใช้รากฐานทางทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเชิงรุกของแต่ละระดับก็ยังคงเหมือนกัน แต่ต่างกันในการนำไปใช้โดยที่พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกในระดับบุคคล มุ่งเน้นไปที่การกระทำที่ริเริ่มด้วยตนเองและในอนาคตที่มุ่งเน้นมีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสถานการณ์หรือตัวเอง (Crant, 2000; Unsworth & Parker, 2003)

การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงรุกให้กับบุคลากรในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และทฤษฎีพุทธิปัญญา ด้วยเหตุผลว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองจากการเรียนรู้ ว่าสามารถจะนำไปสู่การกระทำ ตามความคาดหวังของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้หรือไม่ (Alessandri et al., 2014) ผลงานของ Crant (2000) และ Unsworth & Parker (2003) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของพนักงานที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและริเริ่มด้วยตนเองทั้งการริเริ่มแนวคิด และการแก้ปัญหาเพื่อตอบสนองของความรู้ความสามารถ

ในการทำงานของตนเองต่อสถานการณ์ในอนาคต จะส่งผลต่อศักยภาพในการทำงาน

การมีพลังชีวิตในการทำงาน (Job Vitality)

การมีพลังชีวิตในการทำงาน หมายถึงสิ่งที่เกิดในตัวบุคคลที่ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรมในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา เหมาะสม ทำงานด้วยความชอบ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงานและรักงานที่ทำ (Forest et al. 2011) การที่พนักงานทำงานด้วยความสุขมีชีวิตชีวา เป็นสภาพที่แสดงถึงความสามารถขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในขององค์การในด้านต่างๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน การรับรู้คุณค่าขององค์การ มีความผูกพันกับองค์การ (DeJoy et al., 2010) งานศึกษาของ Carmeli (Carmeli, 2009) แสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขมีชีวิตชีวา ก็จะส่งผลต่อ สมรรถนะผลของการทำงาน ในส่วนงานศึกษาของ Kark & Carmeli (Kark & Carmeli, 2009) พบว่าถ้าพนักงานทำงานอย่างมีความสุขมีชีวิตชีวา อัตราการลาออกจากงานก็จะน้อยลง (Vallerand et al., 2007) มีการเปรียบเทียบว่า พลังงานในตัวพนักงาน ก็เปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนั้นการที่พนักงานทำงานด้วยความสุขก็เปรียบเสมือนการเติมเชื้อเพลิงมากขึ้นก็เท่ากับเป็นการส่งเสริมผลประกอบการขององค์การ (Dries, Vantilborgh, & Pepermans, 2012)

การที่พนักงานมีความสุขในการทำงานที่ตนเองรักก็จะพยายามปกป้องงานของอาชีพนั้น (Hall & Chandler, 2005; Arthur, 2008) ดังนั้นก่อนที่จะมีการเปลี่ยนตำแหน่งงานของพนักงาน ก็จะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในตำแหน่งใหม่เพื่อให้พนักงานสามารถทำใจละจากตำแหน่งเก่าที่ตนเอง

รักได้ และเตรียมพร้อมกับการนำศักยภาพของตนไปทำงานในตำแหน่งใหม่อย่างมีความสุขและมุ่งมั่นเช่นกัน จากงานศึกษาของ Hobfoll & Shirom (2001) ที่กล่าวว่า การมีพลังชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งอธิบายว่า การที่บุคคลจะสามารถประเมินความสามารถของตนเองที่สามารถทำให้อัตติกรรมบรรลุเป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดนั้นประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยภายในตัวบุคคลนั้นอันได้แก่ ความรู้สึก นึกคิด (2) ปัจจัยทางพฤติกรรม คือการกระทำเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก ซึ่งการแสดงออกนั้นจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมของผู้กระทำ และ (3) ปัจจัยจากสภาพแวดล้อม คือสภาพแวดล้อมรอบตัว หรือสังคมรอบข้าง ปัจจัยทั้งสามจะมีปฏิสัมพันธ์กันและปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมของผู้คน โดยแต่ละบุคคลจะประเมินจากความรู้ความสามารถของตนจากงานที่ทำเมื่อเทียบกับมาตรฐาน หรือกับผลงานของผู้อื่น รวมทั้งการยอมรับจากบุคคลรอบข้างและการได้รับการยกย่องจากองค์การ

การมีพลังชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงานนั้น สังเกตได้จากการแสดงออก ด้วยความรัก ความมั่นคง การมีทักษะ และ มีความพึงพอใจในงาน (passion, vigor, skillfulness and job satisfaction) ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ต่อเนืองที่เกิดขึ้นคือศักยภาพในการทำงาน ทั้งนี้พนักงานที่มีพลังชีวิต (vitality) สูงจะนำไปสู่การมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถผสมผสานชีวิตและงานได้อย่างลงตัวและประสบความสำเร็จ (Kark & Carmeli, 2009) รวมทั้งการนำไปสู่การ

แก้ปัญหาด้วยนวัตกรรมโดยใช้ความคิดแบบนอกกรอบ (Carmeli, 2009) นอกจากนี้ยังส่งผลดีหลายประการต่อองค์กรเช่น ลดอุบัติเหตุ มีผลงานที่ดีในหน้าที่ รวมทั้งการทำงานเป็นทีม สร้างความผูกพันในงานและชีวิต มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง (Lars et al., 2016) ในรายงานผลการศึกษาของ Australian National Training Authority (1996) พบว่าพนักงานในโรงงานที่ได้รับการยกย่องว่ามีแรงงานที่มี พลังชีวิต พนักงานจะทำงานด้วยความสุข มีความตั้งใจ กระตือรือร้น มีความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย อันนำไปสู่ผลประกอบการขององค์กรที่ดีด้วย

ศักยภาพในการทำงาน (Job Capability)

ศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงาน ที่เกิดจากการดึงเอาความสามารถส่วนตัวที่มีลักษณะพิเศษมาช่วยกับการนำความรู้ที่ได้รับมาสร้างเป็นความรู้ที่โดดเด่น (leverage knowledge) ในการทำงานที่ได้มอบหมายให้สำเร็จตามมาตรฐาน หรืออาจจะเหนือมาตรฐาน ซึ่งอาจได้รับการประเมินโดยบนพื้นฐานทักษะความถนัดรวมทั้งสุขภาพทางร่างกายหรือจิตใจของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ถูกมอบหมายให้ทำ (Factors to leverage knowledge productivity, 2019) การที่องค์กรจะมีศักยภาพได้ก็ต้องอาศัยฐานรากจากศักยภาพของพนักงาน ซึ่งสามารถวัดได้ในหลายมุมมอง อันประกอบด้วย มุมมองทางด้านจิตวิทยา ที่วัดจากทัศนคติและศักยภาพในตัวบุคคล ส่วนมุมมองทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ศักยภาพของพนักงานประเมินได้จากลักษณะและระดับความเหมาะสม (fit) ของงานที่ทำ (Curtis et al., 2002) และมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ของ Sen (1987) ศักยภาพในระดับบุคคลแสดงออก

ด้วยความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างในที่ทำงาน ความสามารถในการแก้ปัญหาใหม่ๆ หรือการทำงานที่ท้าทาย ได้อย่างมีความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุในการฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี และการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากประชากรที่เป็นพนักงานซ่อมและดูแลรถยนต์ในธุรกิจซ่อมและดูแลรถยนต์ในศูนย์ซ่อมรถยนต์ขนาดเล็กและกลางในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบขนาดประชากร การกำหนดขนาดตัวอย่างจะยึดเอาตัวแบบเป็นหลักจึงอาศัย ค่าขั้นต่ำที่รับประกันได้ในการทดสอบสมการโครงสร้าง โดยใช้หลักการคำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำในการทดสอบสมการโครงสร้าง แบบที่ (1) ของ Westland, (2010) โดยใช้สูตรการคำนวณหา n ดังนี้

$$n \geq 50 * \left(\frac{j}{k}\right)^2 - 450 * \left(\frac{j}{k}\right) + 1100$$

โดย j หมายถึง จำนวนตัวแปรเชิงประจักษ์ และ k หมายถึง จำนวน Latent Variable งานวิจัยนี้กำหนด ตัวแปร Latent Variable 5 ตัว และตัวแปรเชิงประจักษ์ 25 ตัว ผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง n ขั้นต่ำคือ 100 ตัวอย่าง แบบที่ (2) ง่ายคือ 1 ตัวแปรต่อ 10 หน่วยผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง 250 ตัวอย่าง งานวิจัยชิ้นนี้จะใช้ขนาดตัวอย่าง 300 หน่วยซึ่งครอบคลุมทั้ง 2 แบบ แผนการสุ่มตัวอย่างใช้แบบสองขั้นตอน จากพนักงานในสถานประกอบการธุรกิจซ่อมดูแลรถยนต์ขนาดเล็ก และกลาง ที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถามที่สร้างมาจากการทบทวนวรรณกรรมและใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ตามเกณฑ์ และทดสอบความเที่ยงตรงเชิงมาตรวัด ด้วยการให้ Cronbach's Alpha ที่ค่าตั้งแต่ 0.874 - 0.916 ซึ่ง สูงกว่าค่ามาตรฐาน 0.70 แสดงว่าความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ซึ่งสร้างบนนิยามของแต่ละปัจจัยดังนี้

การฝึกอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี หมายถึง การอบรมที่เน้นให้เห็นความสำคัญของการที่ต้องมีความรู้เพื่อความอยู่รอดของตนเองและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ คือ การเพิ่มความรู้ใหม่ที่เน้นในการนำไปปฏิบัติ การจริงให้กับแรงงาน เพื่อให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือเพิ่มผลิตภาพต่อองค์กรและรายได้ต่อตนเอง โดยบูรณาการความรู้ กระบวนการสร้างทักษะและสร้างทัศนคติที่ดีเพื่อส่งเสริมงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของภาพรวมในแต่ละปัจจัยตามกรอบแนวคิดจากกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	SD	CV	ระดับ
การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี	4.55	0.50	0.11	มาก
การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ	4.32	0.61	0.14	มาก
การทำงานเชิงรุก 4.34	0.53	0.12	มาก	
การมีพลังชีวิตในการทำงาน	4.50	0.52	0.12	มาก
ศักยภาพการทำงาน	4.19	0.45	0.11	มาก

การทำงานในเชิงรุก หมายถึง ภาวะในการแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานอนาคต มีความกระตือรือร้นที่แสดงออก เช่นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความตั้งใจในการควบคุมสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

การมีพลังชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีทัศนคติ ความมุ่งมั่น ความรักที่เกิดในตัวเอง พนักงานที่สามารถดำเนินกิจกรรมในการทำงานได้อย่างคงเส้นคงวา เหมาะสม ทำงานด้วยความชอบรักงาน (passion) มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงานและรักงานที่ทำ ทำงานด้วยความสุข มีชีวิตชีวา

ศักยภาพในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางจิตใจและกายภาพในการแสดงออก ซึ่งความสามารถของพนักงานและทรัพยากรสนับสนุนในการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามมาตรฐาน

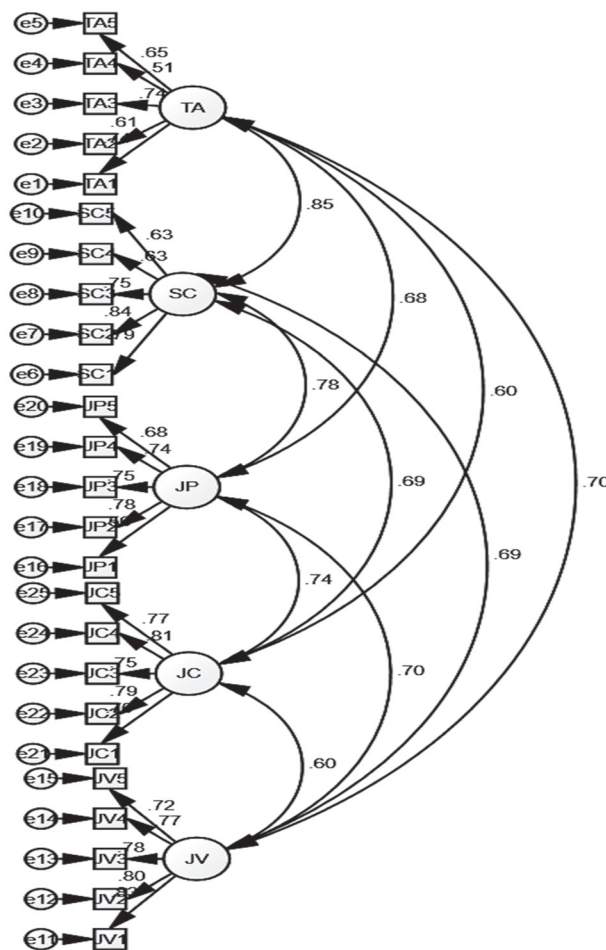
จากตาราง 1 พบว่า บุปัจจัยทั้ง สองด้าน คือ “การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี” และ “การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ” นั้น บุปัจจัย “การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี” มีค่าเฉลี่ย 4.55 ซึ่งสูงกว่ารวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรก็ตามต่ำกว่า ในส่วนของ บุปัจจัยคั่นกลางคือ “การทำงานเชิงรุก” และ “การมีพลังชีวิตในการทำงาน” ทั้งสอง บุปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปรเท่ากันแต่ บุปัจจัย

“การทำงานเชิงรุก” มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าคือ 4.50

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

(Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการวิเคราะห์จากภาพที่ 1 พบว่าดัชนีความกลมกลืน Chi Square/df = 2.356 RMR = 0.035 RMSEA = 0.065 CFI = 0.913, GFI = 0.927 และ NFI = 0.947 อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hooper et al., 2008) โดยทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกตัวมีค่าน้ำหนักปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญ

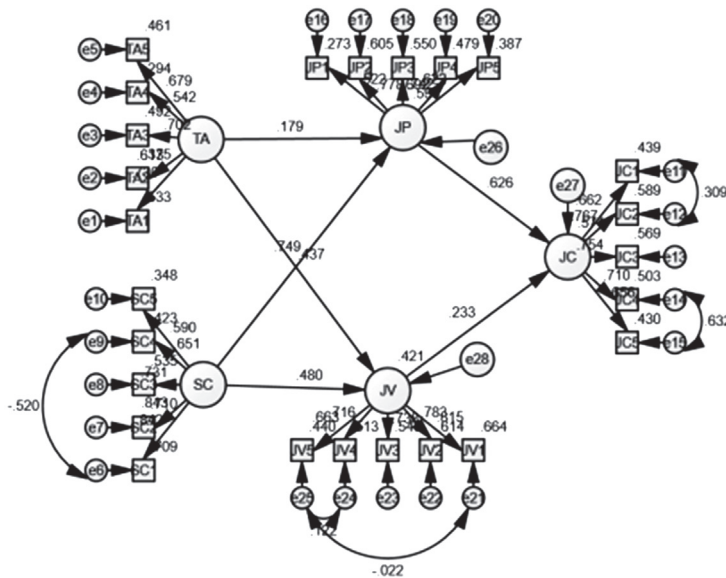


ภาพที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (CFA)

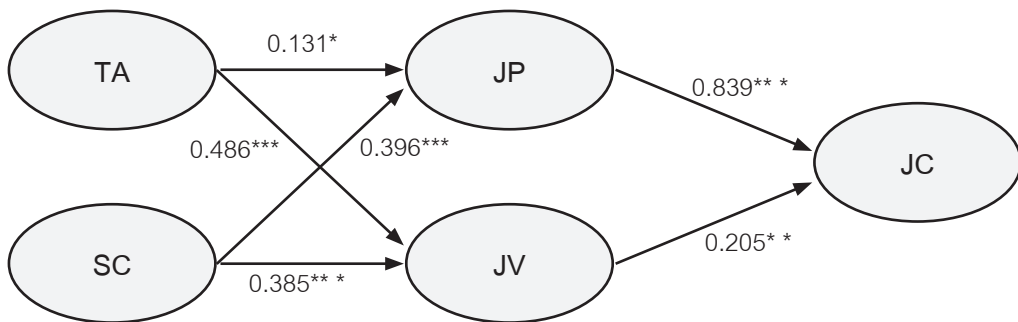
ความหมายของสัญลักษณ์ 1) TA: การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี 2) SC: การฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ 3) JP: การทำงานเชิงรุก 4) JV: การมีพลังชีวิตในการทำงาน และ 5) JC: ศักยภาพการทำงาน

การปรับรูปแบบตามหลักการของ covariance based เพื่อความเหมาะสมได้ผลลัพธ์ดังนี้

ผลการวิเคราะห์จากภาพที่ 2 พบว่าดัชนีความกลมกลืน Chi Square/df = 2.423 RMR = 0.046 RMSEA = 0.072 CFI = 0.879, GFI = 0.902 และ NFI = 0.943 อยู่ในเกณฑ์ที่ดี (Hooper et al., 2008) โดยทุกตัวแปรเชิงประจักษ์ทุกตัวมีค่าน้ำหนักปัจจัยอย่างมีนัยสำคัญ



A แสดงค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานเพื่อนำไปคำนวณอิทธิพลรวม



B แสดงค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่มาตรฐานเพื่อนำไปตอบสมมติฐาน

ภาพที่ 2 A แสดงผลการวิเคราะห์จากซอฟต์แวร์ด้วยการปรับความเหมาะสม และ B แสดงค่าสัมประสิทธิ์ที่ไม่มาตรฐานตามกรอบแนวคิด

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานเส้นอิทธิพลในตัวแบบกรอบแนวคิดของกลุ่มของตัวอย่าง

สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	t-test	p-value	สรุปผล
TA -> JP	0.131*	2.240	0.025	สนับสนุน
TA -> JV	0.486***	4.688	0.000	สนับสนุน
SC -> JP	0.396***	5.630	0.000	สนับสนุน
SC -> JV	0.385***	5.626	0.000	สนับสนุน
JP -> JC	0.839***	4.485	0.000	สนับสนุน
JV -> JC	0.205*	2.535	0.011	สนับสนุน

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาในส่วนของอิทธิพลในตัวแบบ พบว่า 1) ปัจจัย การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี (TA) มีอิทธิพลต่อการทำงานเชิงรุก (JP) และปัจจัยการมีพลังชีวิตในการทำงาน (JV) อย่างมีนัยสำคัญ 2) ปัจจัยการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ (SC) มีอิทธิพลต่อการทำงานเชิงรุก (JP) และปัจจัยการมีพลังชีวิตในการทำงาน (JV) อย่างมีนัยสำคัญ และ 3) การทำงานเชิงรุก (JP) และปัจจัยการมีพลังชีวิต (JV) มีอิทธิพลต่อศักยภาพในการทำงาน (JC) อย่างมีนัยสำคัญ

การคำนวณอิทธิพลรวมจากสัมประสิทธิ์มาตรฐาน พบว่าอิทธิพลรวมของปัจจัยการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ (SC) มีอิทธิพลรวมต่อ ศักยภาพการทำงาน (JC) สูงถึง 0.581 ซึ่งมากกว่าอิทธิพลรวมของปัจจัย การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี (TA) ที่มีต่อศักยภาพการทำงาน (JC) โดยสูงกว่าถึง 0.367 ในส่วนของปัจจัยคั่นกลาง พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ (SC) มีอิทธิพลต่อการทำงาน

เชิงรุก (JP) สูงถึง 0.749 ในขณะที่ปัจจัยการอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี (TA) มีอิทธิพลต่อการทำงานเชิงรุก (JP) เพียง 0.179

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R2) ของปัจจัย JP, JV และ JC มีค่า 0.593, 0.421 และ 0.574 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง (Stanton, 2001)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในส่วนของอิทธิพลในตัวแบบ พบว่าปัจจัย การอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี และการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ มีอิทธิพลต่อการทำงานเชิงรุก และปัจจัยการมีพลังชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนผลการศึกษาของ Bresnahan & Brynjolfsson (2002) และ Hassan (2014) ที่สรุปว่าถ้าแรงงานจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต จะมีความสัมพันธ์กับพื้นความรู้ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เช่นการเสริมอำนาจ การแบ่งงานและทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างศักยภาพ

ความรู้ให้เท่าทันในเรื่องเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างความเป็นมืออาชีพในการทำงานที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังสนับสนุนทฤษฎีการกำหนดตนเอง (The Self-Determination Theory) ที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาของพนักงาน ในด้านการสร้างแรงจูงใจที่ขับเคลื่อนมาจากความต้องการของมนุษย์ เสริมด้วยงานของ Giraldo & Acuna (2005) ที่อธิบายว่าการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ จะพัฒนาความถนัด ความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพ รวมถึงคุณสมบัติอย่างอื่นที่นำไปสู่การทำงานที่โดดเด่น

ในส่วนของผลการศึกษาต่อปัจจัยคั่นกลาง คือ การทำงานเชิงรุก และปัจจัยการมีพลังชีวิต มีอิทธิพลต่อศักยภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ สนับสนุนงานของ Ibarra (2003) ที่มีผลการศึกษาว่า การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงไม่ได้หมายรวมเฉพาะการพัฒนาแนวทางการทำงานในอนาคตเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการผนวกการมีนวัตกรรมทางอารมณ์และ มีพฤติกรรมที่ชาญฉลาด (Bateman & Porath, 2003) การทำงานเชิงรุกเป็นสัญญาณเชิงบวกที่ดีในการทำงานของพนักงานและท้ายสุดคือผลลัพธ์ในเชิงประสิทธิผลขององค์การเช่นมูลค่าทางการเงิน แนวคิดนี้จึงได้รับการตอบรับในการบริหารเชิงการใช้ประโยชน์อย่างสูง (high-leverage) ด้วย (Crant, 2000; Unsworth & Parker, 2003)

ข้อจำกัด

ผลการศึกษาในส่วนใหญ่นักงานจะอยู่ในสถานประกอบขนาดเล็กและกลางที่ไม่ได้อยู่ในศูนย์ซ่อมรถยนต์ของบริษัทจำหน่ายรถยนต์ ดังนั้น

การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้เรื่องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีจึงยังอยู่ในวงจำกัด กอปรกับสถานะการณ์ในขณะที่ศึกษาซึ่งถูกจำกัดด้วยเรื่องโรคระบาดโควิด 19 รวมทั้งในช่วงเวลานี้ การเปลี่ยนจากรถยนต์ที่ใช้พลังงานไฟฟ้าก็ยังมีจำนวนน้อยมาก ส่วนข้อจำกัดในส่วนที่สองคือตัวแบบเชิงสาเหตุที่สังเคราะห์ขึ้นจากรวบรวมในอดีตก็เป็นของต่างประเทศ ที่งานวิจัยส่วนใหญ่ก็เป็นการศึกษาจากพนักงานในฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรและเทคโนโลยีซึ่งแตกต่างจากการซ่อมและดูแลรถยนต์ ในส่วนของพื้นที่ในการศึกษาก็เลือกเฉพาะธุรกิจซ่อมรถยนต์ที่อยู่ในกรุงเทพฯ ดังนั้นความรู้ที่ได้อาจไม่สามารถใช้เป็นความรู้ทั่วได้ดีพอ

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาไปใช้ในการฝึกอบรมพนักงานในธุรกิจดูแลและซ่อมรถยนต์ ควรเน้นไป 2 ประเด็น คือ (1) การฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องโดยการสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน มีความสามารถปรับตัวและยอมรับการเรียนรู้ในด้านบวก ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีพ ส่งเสริมสร้างพลังชีวิตในการทำงานจะเป็นเสมือนเป็นการอัดฉีดพลังงาน เพื่อให้เครื่องจักรที่ทำงานจนเหนื่อยล้าแล้วกลับมามีพลังงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเหมาะสมกับการส่งเสริมแรงงานเป็นระยะโดยทำกับพนักงานที่ทำงานมานานหรือมีอายุมาก ซึ่งคนกลุ่มนี้มักจะเป็นกลุ่มที่ไปทำหน้าที่ในการให้ความรู้ให้กับพนักงานที่มาใหม่ โดยเฉพาะอาชีพซ่อมและดูแลรถยนต์ซึ่งพนักงานรุ่นใหม่มักจะหาความรู้จาก

การสอนโดยหัวหน้างานหรือพนักงานที่เชี่ยวชาญมากกว่า ด้วยเหตุผลว่าการทำงานในอาชีพนี้ต้องอาศัยทักษะความรู้จากการทำงานมากกว่า ซึ่งในกลุ่มของพนักงานที่ไม่ได้เรียนสายวิชาชีพนี้มาโดยตรงส่วนใหญ่จะเติบโตจากการเรียนรู้จากหน้างานโดยช่างอาวุโส และ (2) กลุ่มผู้ประกอบการและภาครัฐควรกำหนดมาตรฐานของสายวิชาชีพนี้ เพื่อให้พนักงานเห็นความสำเร็จของเส้นทางในอาชีพนี้มากกว่าที่จะเป็นแค่พนักงานซ่อมและดูแลรถเท่านั้นซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการประกอบอาชีพ

ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ก็ควรนำแนวคิดของการฝึกอบรมการอบรมเพื่อให้ตระหนักรู้เท่าทันเทคโนโลยี และการฝึกอบรมบนฐานทักษะและสมรรถนะ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสุขมาใช้ ผลการศึกษาที่ได้ยังสามารถนำไปขยายสู่การฝึกอบรมในมิติของการทำงานเชิงรุก

ในส่วนของการทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และทฤษฎีพุทธิปัญญาในวิชาชีพที่ค่อนข้างมีการเปลี่ยนแปลงสูง อันสามารถนำไปสู่ความเชื่อมั่นต่อความคาดหวังในการจะทำงานให้สำเร็จ

งานวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษานโยบายวิจัยอื่นเช่นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบรับกับความเปลี่ยนแปลง และการฝึกอบรมที่จะสร้างความสามารถในการปรับตัวให้ทำงานได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ซึ่งมักจะก่อให้เกิดอิทธิพลในเชิงลบต่อการทำงานในเชิงรุกและการมีพลังชีวิตในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มปัจจัยเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพเข้ามาร่วมในฐานะปัจจัยกำกับ (moderator) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึก อันสามารถนำไปประกอบการแผนการฝึกอบรมที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

REFERENCES

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G., & Consiglio, C. (2014). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, doi:10.1007/s10902-0149533-4
- Australian National Training Authority. (1996). National Flexible Delivery Taskforce, Final Report, Brisbane, Author.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61, 163–186.
- Bateman, T. S., & Porath, C. (2003). Transcendent behavior. In K. S.
- Bingqun Cui & Tingjui Chou. (2016). Dealer's Ordering Decision Behavior under Different Price Strategies: An Analysis Based on the Modern Behavioral Decision Theory. Retrieved 12 February 2019, from DOI: 10.4236/ajibm.2016.64049

- Bresnahan, T. F., E. Brynjolfsson, E. (2002). Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence. **The Quarterly Journal of Economics**, 117(1), 339-376.
- Brown, Clair and Campbell Benjamin (2001). Work and Technology Review Center for Work. **Technology, and Society Working Paper**, University of California, Berkeley.
- Carmeli A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. In N. Ashkanasy W.J. Zerbe & C.E.J. Härtel (Eds.). *Research on emotions in organizations: The effect of affect in organizational settings*. 45–71, UK : Emerald.
- Chan, R.C.H., & Wong, V.K.K. (2006). Novel sustainable and structured model, system and methodology for engineering competency development. **Advanced Semiconductor Manufacturing Conference**, 367-371.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. **Journal of Management**, 26, 435– 462.
- Curtis, B., Hefley, W.E. & Miller, S.A., (2002). **The people Capability Maturity Model: Guidelines for improving the workforce**. Boston: Pearson education Inc. 26, 435– 462.
- Dejoy D.M., Della L.J., Vandenberg R.J. & Wilson M.G. (2010). Making work safer : Testing a model of social exchange and safety management. **Journal of Safety Research**, 41(2), 163–171.
- Dee H. Andrews. (2003). RTO-MP-HFM-101, Retrieved 10 November 2019 from <https://U.S./Air Force Research Laboratory 6030 S. Kent St., Mesa, Arizona, USA, 85212-86061>.
- Dries, N., Vantilborgh, T., & Pepermans, R. (2012). The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees. **Personnel Review**, 41, 340–358.
- Duggan, T. (2017). **A description of the characteristics of a high-performance workplace**. Retrieve 15 December, 2019, from <http://www.smallbusiness.chron.com/characteristics-high-performance-employee-41338.html>
- Electric Vehicles –Summary report, (2011). Retrieved 15 November, 2020 from <https://www.ecologic.eu/8271>
- Factors to leverage knowledge productivity. (2020). Retrieved 15 January, 2020 from <https://fmlink.com/articles/6-factors-leverage-knowledge-worker-productivity/>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). Work is my passion: the different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, 28, 27–40.

- Garavan T.N., H. C.-O. (2003). Designing effective employee training program. **International Review of Business Research Papers**, 3 (2), 162-175.
- Ghitulescu, B. E. (2013). Making change happen: The impact of work context on adaptive and proactive behaviors. **Journal of Applied Behavioral Science**, 49(2), 206-245.
- Guest, D.E., Michie, J., Conway, N., and Sheehan, M. (2003). Human Resource Management and Corporate Performance in the UK. **British Journal of Industrial Relations**, 41, 207–236.
- Giraldo, M.P. and Acuna, A.M. (2005). Instructional design oriented towards the development of competences. Information Technology Based Higher Education and Training, 2005. **ITHET 2005 6th International Conference**, 20-25.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. **Journal of Organizational Behavior**, 26, 155–176.
- Hassan, S. (2014). Sources of professional employees' job involvement: An Empirical assessment in a government agency. **Review of Public Personnel Administration**, 34, 356-378.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). **Conservation of resources theory: Applications To stress and management in the workplace**. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organization Behavior*, 2nd, NY: Marcel Dekker.
- Hooper Daire, Coughlan Joseph & Michael R. Mullen (2008). **Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit**, Florida Atlantic University, Florida, USA, Academic Conference Ltd, www.ejbm.com
- Ibarra, H. (2003). **Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career**. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Impacts of Electric Vehicles –Summary report (2011). Retrieved 23, March, 2019 From **CE-publishers**. www.cedelft.eu
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. **Journal of Organizational Behavior**, 30, 785–804.
- Kickul, J., & Gundry, L. K. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. **Journal of Small Business Management**, 40, 85–97.

- Lars Tummers, Bram Steijn, Barbara Nevicka & Madelon Heerema. (2016). The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and Experimental Evidence. **Review of Public Personnel Administration**, 1–23.
- Parker, Williams & Turner T. (2006). defined proactive behavior as self-initiated and future-oriented action that aims to change and improve the situation or oneself. **Applied Psychology: An International Review**, 65,437– 459.
- Rosenberg, M.J. (2003). management solutions. Presented at the Training Director's Forum, Phoenix, Arizona.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, 55, 68-78.
- SANS Security Awareness Report The Rising Era of Awareness Training (2019). Retrieved 15 January, 2020 from <https://www.knowbe4.com/hubfs/SANS-Security-Awareness-Report-2019.pdf>
- Shirom A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. **Review of General Psychology**, 15,50–64.
- Sen, A.K. (1987). Commodities and Capabilities. New Delhi: Rashtriya. Retrieved 20 March, 2019 from scholar.harvard.edu/sen/publications/commodities-and-capabilities
- Stanton, Jeffrey M. (2001). Galton, Pearson, and the Peas: A Brief History of Linear Regression for Statistics Instructors. **Journal of Statistics Education**, 9 (3).
- Tushman, Michael L. & O'Reilly Charles A. (2013). **Organizational Ambidexterity: Past, Present and Future**.www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/O'Reilly%20and%20Tushman%20AMP%20Ms%20051413_c66b0c53-5fcd-46d5-aa16-943eab6aa4a1.pdf
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? **Employee Relations**, 27, 160-174.
- Vallerand, R. J., Salvy, S., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. & Blanchard, C. (2007). On role of passion in performance. **Journal of Personality**, 75, 505–533.
- Unsworth, K. L., & Parker, S. K. (2003). Proactivity and innovation: MODELING PROACTIVE WORK BEHAVIOR 649. Promoting a new workforce for the new workplace. In D. Holman, T. D.
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. **Electronic Commerce Research and Applications**, 9, 6, 2010, 476– 487.