



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 20 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน ถึง ธันวาคม 2567

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อการ
ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทผลิตสีย้อมแห่งหนึ่งจังหวัดชลบุรี

FACTORS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PARTICIPATION IN LEAN
MANUFACTURING: A CASE STUDY OF A DYE MANUFACTURER
IN CHONBURI PROVINCE

อริสรา เกตุนา^{*}, สมบูรณ์ สาระพัต

Aritsara Ketnak^{*}, Somboom Saraphat

สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Department of Management Sciences, Faculty of Management Sciences,

Kasetsart University Sriracha Campus

^{*}Corresponding Author e-Mail: Aritsara.ke@ku.th

(Received: 2024, March 26; Revised: 2024, June 8; Accepted: 2024, June 11)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทผลิตสีย้อมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 189 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจิตอาารมณ์มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความผูกพันต่อการดำเนินการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ; ความผูกพันต่อการ; การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน



ABSTRACT

This research aimed 1) to investigate the influence of organizational perception of employee involvement in Lean production system activities, and 2) to explore the impact of organizational commitment on employee participation in Lean production system activities. The sample group, selected by simple random sampling method (lottery draw), consisted of 189 employees in a textile manufacturing company in Chonburi province. Statistical analysis included frequency values, percentages, means, standard deviations, and hypothesis testing through multiple regression analysis by including all variables (Enter Regression). The research findings revealed that perceived organizational support in terms of knowledge, advancement opportunities, work stability, and emotional support positively influenced employee participation in Lean production system activities significantly at a statistical significance level of .05. Organizational commitment in terms of continuance commitment and normative commitment also significantly impacted employee involvement in Lean production system activities at a statistical significance level of .05.

Keywords: Perceived Organizational; Support Organizational Commitment; Participation in Lean Manufacturing

บทนำ

อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ปี 2566 จากสถานการณ์ราคาน้ำมันดิบมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้น ส่งผลให้การส่งออกสินค้าที่เกี่ยวข้องกับน้ำมัน อาทิ เม็ดพลาสติก และเคมีภัณฑ์ มีต้นทุนวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าเพิ่มมากขึ้น ผู้ประกอบการชะลอการผลิตเพื่อดูแนวโน้มต้นทุนการผลิต ในส่วนของการส่งออกและนำเข้ายังขยายตัวตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลก (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, ออนไลน์, 2566) การแข่งขันด้านอุตสาหกรรมเคมีของโรงงานต่าง ๆ มีสูงขึ้นเรื่อย ๆ อันเป็นผลมาจากการชะลอตัวของอุปสงค์ในประเทศ ประกอบกับการส่งออกที่หดตัวลดลงบวกกับความต้องการรักษา และเพิ่มผลกำไร เพื่อสร้างความแข็งแกร่งและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเสมือนตัวกระตุ้นให้ผู้ประกอบการต้องมองหาวิธีการลดต้นทุนอย่างต่อเนื่องแต่ไม่กระทบคุณภาพของสินค้าโดยการนำเอาวิธีต่าง ๆ มาพัฒนาการทำงานปัจจุบันให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระบบลีน (LEAN) คือการปรับการทำงานในโรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยการลดสิ่งที่ไม่เกิดมูลค่า โดยแนวคิดของระบบลีนได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อลดเช่นกันแต่เป็นการลด “ความสูญเปล่า” นอกจากนั้นหากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะส่งผลให้พนักงานมีการ



ปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังพบว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด

การมีส่วนร่วมของพนักงาน คือกระบวนการหนึ่งซึ่งทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ประสบความสำเร็จอย่างมากในญี่ปุ่น การมีส่วนร่วมของพนักงานไม่ใช่การทำหน้าที่แทนระดับจัดการแต่เป็นการปรับปรุงคุณภาพและมีเป้าหมาย เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จในด้านคุณภาพและผลิตภัณฑ์ของพนักงานทุกระดับในองค์กร นอกจากนั้นหากพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ การจัดหาเครื่องมือมาให้พนักงานใช้แล้วนั้น ล้วนแต่เป็นการลงทุนเพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าพนักงานจะได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่้องค์การได้ตั้งไว้ และจากปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวที่เกิดระหว่างพนักงานและองค์กรถือเป็นการตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (พิริยะ ธิยะตานนท์, 2561, หน้า 25) ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการผลิตแบบลีนมากขึ้น (ทศพล สีสสมบัติ, 2561, หน้า 95) จากการศึกษายังพบว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และจะมีการแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมักจะมององค์กรในทางบวก มีความต้องการและมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดจนไปสู่นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ และเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในที่สุด ในองค์กรใดที่พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมักแสดงออกทางพฤติกรรม และมีทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร ยินดีที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974, p. 604)

Chapin (1997, p. 317) ได้มีการแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ส่วนคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือการเริ่มการตัดสินใจในการดำเนินงาน การตัดสินใจในการดำเนินงาน และการตัดสินใจปฏิบัติการในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน คือการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนด้านทรัพยากร ด้านการบริหารและประสานความร่วมมือ จนกระทั่งปรับปรุงแก้ไขปัญหางานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ คือผลประโยชน์ทางด้านวัตถุผลประโยชน์ทางสังคม หรือผลประโยชน์ส่วนตัว 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการเสนอผลปฏิบัติงานพร้อมทั้งเสนอแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขงานให้ดียิ่งขึ้น

Rhoades & Eisenberger (2002, p. 709) ที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรว่า องค์กรให้การยอมรับและเห็น



ความสำคัญในการทุ่มเททำงาน และให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานมากขึ้นน้อยเพียงใด โดยแบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า 3) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านจิตอาารมณ์ และ 5) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การด้านการปฏิบัติงาน

Allen & Meyer (1990, p. 3) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นบรรทัดฐานของสังคม เป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การเป็นผลมาจากบรรทัดฐาน โดยตัวบุคคลนั้นจะมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์การจึงมีความผูกพันต่อองค์การและอยากทำเพื่อองค์การ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมีดังนี้ 1) ความผูกพันองค์การด้านความรู้สึก ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1.1) ลักษณะขององค์การซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และปฏิบัติต่อหัวหน้างาน ความเข้าใจในเป้าหมายและผลป้อนกลับของงาน 1.2) ลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถของตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเองจะมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความรู้สึกในระดับหนึ่ง 1.3) ประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น 2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกอย่างต่อเนื่องในเรื่องการทำงาน และพยายามจะรักษาความเป็นสมาชิกไว้กับองค์การ และ 3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตสี้อยมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี และเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการหาแนวทางเสริมสร้างความเข้าใจระบบการผลิตแบบลีน การวางแผนการผลิตลดความสูญเปล่าได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยรวม ได้แก่ การลดต้นทุน โดยพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สินค้าที่ผลิตมีคุณภาพ ลูกค้ามีความพึงพอใจ ทำให้องค์การได้รับผลกำไรมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

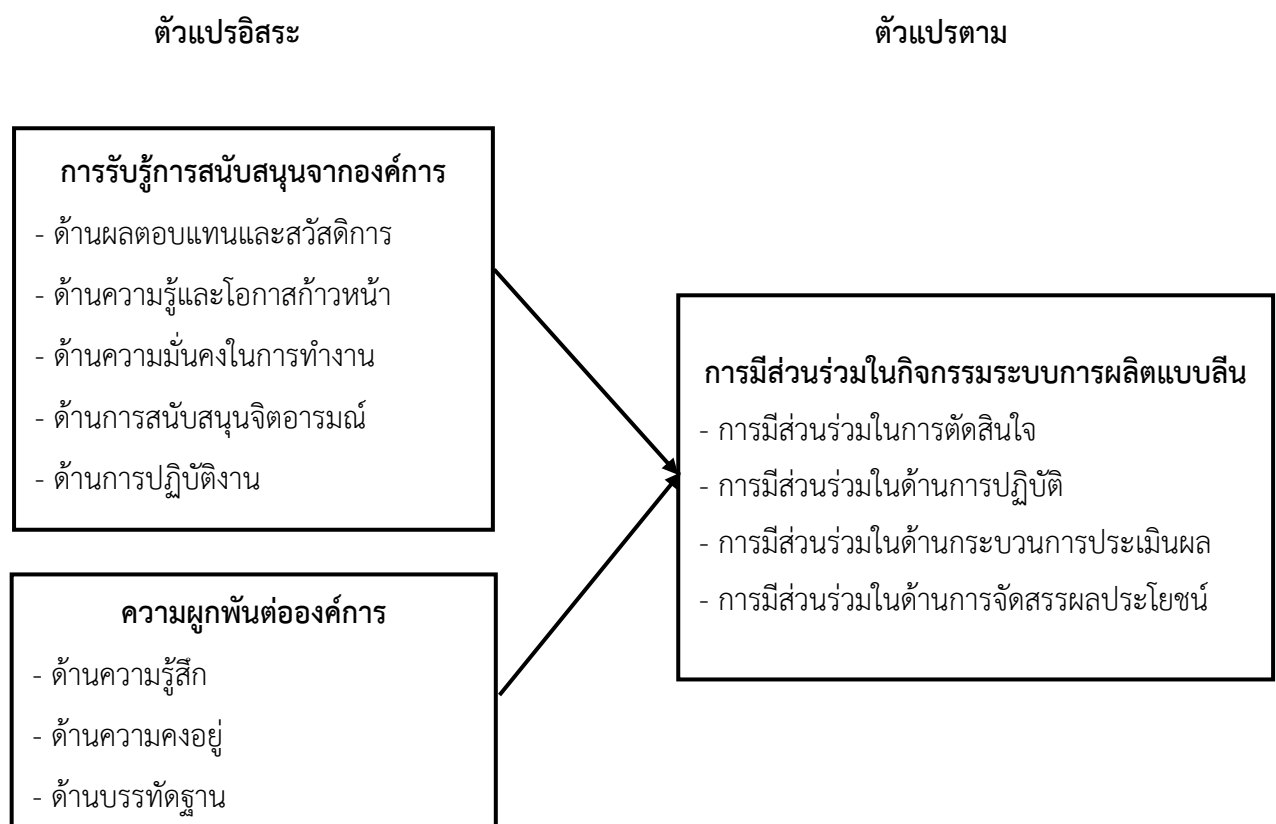
1. เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสี้อยมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตสี้อยมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี



สมมติฐานของการวิจัย

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานในบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานในบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตสีย้อมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 352 คน (Modern, Dyestuffs & Pigments, Online, 2023) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวคิดของ Krejcie & Morgan (1970, p. 607) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น=.95 และกำหนดค่าความคาดเคลื่อน=.05 ซึ่งจากการคำนวณตามสูตรของเครซีและมอร์แกน พบว่ามีจำนวน 189 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ โดยลักษณะคำถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน และส่วนที่ 4 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในด้านการกระบวนการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ลักษณะของข้อคำถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับคือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์หาค่าความตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารด้านเทคนิค และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยค่าคะแนนที่ได้ ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) ต้องมีผลรวมคะแนนอยู่ในช่วง .50 ถึง 1 ข้อคำถามนั้นจึงจะสามารถนำไปใช้ในแบบสอบถามได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 95-96) ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Concordance: IOC) มีค่า=.87 โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามแล้วก่อนนำไปใช้เก็บจริง 2) ความเชื่อถือได้ (Reliability) นำแบบสอบถามไปเก็บกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (Cronbach, 1970, p. 161) จากการวิเคราะห์ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น=.75 ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความน่าเชื่อถือและสามารถที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้ผลิตสีย้อมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 189 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยแบ่งระดับค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ แบบอันตรภาคชั้น (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 75) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึงเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึงเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05



ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 ทำงานในฝ่ายผลิต จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

ส่วนที่ 2 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	n=189		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.64	0.90	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า	3.70	0.80	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.81	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์	3.66	0.81	เห็นด้วยมาก
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.86	0.78	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.70	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมพนักงานเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.70$) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านพนักงานเห็นด้วยมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.86$, $SD=0.78$) รองลงมาด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.81$) ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}=3.70$, $SD=0.80$) ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.81$) และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}=3.64$, $SD=0.90$)



ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	n=189		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการคงอยู่	3.58	0.80	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความรู้สึก	3.78	0.77	เห็นด้วยมาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.83	0.74	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.71	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพนักงานเห็นด้วยมาก ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.71$) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าทุกด้านพนักงานเห็นด้วยมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X}=3.83$, $SD=0.74$) รองลงมาด้านความรู้สึก ($\bar{X}=3.78$, $SD=0.77$) และด้านการคงอยู่ ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.80$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน	n=189		แปลผล
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการตัดสินใจ	3.37	0.91	เห็นด้วยปานกลาง
2. ด้านการปฏิบัติ	3.18	0.85	เห็นด้วยปานกลาง
3. ด้านการจัดสรรผลประโยชน์	3.58	0.74	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการประเมินผล	3.24	0.83	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	0.72	เห็นด้วยปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนโดยรวมพนักงานเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, $SD=0.72$) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านพบว่าเห็นด้วยมาก จำนวน 1 รายการ คือด้านการจัดสรรผลประโยชน์ ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.74$) และเห็นด้วยปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}=3.37$, $SD=0.91$) รองลงมาด้านการประเมินผล ($\bar{X}=3.24$, $SD=0.83$) และด้านการปฏิบัติ ($\bar{X}=3.18$, $SD=0.85$)



ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน

พบว่าค่าสหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .44-.61 มีค่าไม่เกิน .80 จึงไม่ทำให้เกิด Multicollinearity สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ต่อได้ ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน พบว่ามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกันอย่างมีนัยสำคัญตั้งแต่ .24-.47 จึงเหมาะสมที่จะใช้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไปเนื่องจากตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับตัวแปรตาม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	p	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.91	.22		4.094	.00		
ด้านความรู้และโอกาส	0.21	.08	.23	2.46*	.01	.33	2.97
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.20	.09	.22	2.18*	.03	.29	3.42
ด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์	0.31	.07	.34	3.98*	.00	.40	2.47

SE_{est}=.55303; Durbin-Watson=1.91; R=.662; R²=.438; R² adj=.423; F=28.54; p=.00

*p<.05

จากตารางที่ 4 พบว่าตัวแปรด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานได้ร้อยละ 43.80 (R Square=.438) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)=0.662 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์=.55 โดยผลจากการทดสอบค่าเบต้า พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์ (β =.34) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานมากที่สุด รองลงมาด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า (β =.23) และความมั่นคงในการทำงาน (β =.22) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงาน



สมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงานในบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงาน

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	p	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.16	.23		5.06*	.00		
ด้านการคงอยู่	0.47	.08	.53	5.54*	.00	.36	2.73
ด้านบรรทัดฐาน	0.26	.09	.27	2.74*	.00	.34	2.92

SE_{est}=.57728; Durbin-Watson=1.768; R=.617; R²=.381; R² adj = .371; F=37.97; p=.00

*p<.05

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงานได้ร้อยละ 38.10 (R Square=.381) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)=.617 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์=.58 โดยผลจากการทดสอบค่าเบต้า พบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (β =.53) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงานมากที่สุด และด้านบรรทัดฐาน (β =.27) มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงาน

ตาราง 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลทดสอบสมมติฐาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงานบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน
ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบ ลีนของพนักงานบริษัทผลิตสีย้อม จังหวัดชลบุรี	ยอมรับสมมติฐาน



อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน สอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ พลแก้ว (2563, หน้า 80) ที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) กรณีศึกษา บริษัทผลิตเครื่องปรับอากาศในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดชลบุรี พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน กล่าวคือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านจิตอาารมณ์ ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ ชลิตา เต็งมณี (2562, หน้า 71) ที่ศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าการรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากมาย เช่น ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ ทำให้พนักงานใส่ใจในสวัสดิการขององค์การ เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์การด้านจิตใจ มีความต้องการคงอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจไม่ใช่ว่าคงอยู่กับองค์การเพราะความจำเป็นที่ต้องอยู่ ความพึงพอใจในงาน จากความรู้สึกว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีคุณค่าต่อองค์การ และช่วยเพิ่มอารมณ์ทางบวกที่มีต่องาน ความเชื่อใจของพนักงานที่มีต่อองค์การว่าองค์การสามารถตอบแทน การทุ่มเททำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้ เพิ่มความพยายามและการทุ่มเททำงานของพนักงานเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำ ความรู้และทักษะที่สร้างสรรค์ต่อองค์การ (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001, p. 830) ลดพฤติกรรมผลละงานและการไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ รวมไปถึงการทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน และการลาออกจากงาน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน สอดคล้องกับ สลักจิตร นพเทา (2559, หน้า 111) ที่ศึกษาผลกระทบของทัศนคติ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วมของอุตสาหกรรมเหล็กแผ่นรีดเย็นในประเทศไทย พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน กล่าวคือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนของพนักงานที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ นิชา เกตุงาม (2562, หน้า 64) ที่ศึกษาภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็ก



บางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นการเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์การ มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน และความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์การ และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ (ธีระ วีระธรรมสาธิต, 2532, หน้า 20) ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากก็จะส่งผลให้พฤติกรรมที่อยากมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การนั้นมากตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน ด้านการมีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ องค์การควรมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้พนักงานทุกระดับสามารถเข้ามีส่วนร่วมในด้านการปฏิบัติกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน ไม่ใช่เฉพาะพนักงานระดับหัวหน้างานเท่านั้น ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเป็นกลุ่มร่วมกัน เช่น ส่งผลงานในรูปแบบของผลงานทีมหรือแผนกหรือการให้พนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงเป็นผู้นำเสนอ

2. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน จะเป็นข้อมูลสนับสนุนและใช้ในการกำหนดแนวทางในการวางแผนขององค์การ เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนมากขึ้น โดยสรุปจากการทดสอบสมมติฐานซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดสรรผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล ซึ่งผู้บริหารขององค์การควรให้ความสำคัญ เพื่อให้พนักงานรับรู้ รับทราบถึงความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ

3. จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการและด้านการปฏิบัติส่งผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน ในด้านการปฏิบัติข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของท่าน ซึ่งผู้บริหารควรกำหนดแนวทางแก้ไขปัญา โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักรที่นำมาช่วยในการทำงาน เพื่อให้การทำงานสะดวกมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีน ซึ่งสามารถนำไปขยายขอบเขตการศึกษาได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

2. สามารถทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่มีการทำกิจกรรมระบบการผลิตแบบลีนเพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อื่น ๆ ต่อไป



บรรณานุกรม

- ชลิตา เต็งมณี. (2562). **ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยืดหยุ่นพนักงานในงานที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราฮิลส์เทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณิชา เกตุงาม. (2562). **ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทศพล สีสสมบัติ. (2561). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการลดต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบอาชีพวิศวกรรม ในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมเหมราฮิลส์เทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). **ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบท่าของเรือซีเมนต์ไทย**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15)**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธัญลักษณ์ พลแก้ว. (2563). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) กรณีศึกษา บริษัทผลิตเครื่องปรับอากาศในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิริยะ ริยะตานนท์. (2561). **ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เอ็กซีในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



สลักจิต นพเทา. (2559). **ผลกระทบของทัศนคติแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินกิจกรรมการบำรุงรักษาทรัพย์สินที่ทุกคนมีส่วนร่วมของอุตสาหกรรมเหล็กแผ่นรีดเย็นในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2566). **สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทย ปี 2565 และแนวโน้มปี 2566** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <https://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2022trends2023.pdf> [2566, 10 มีนาคม].

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), pp. 1-18.

Chapin, F. S. (1997). *Social Participation and Social Intelligence* (3rd ed.). New York: Longman.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper and Row.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30, pp. 607-610.

Modern Dyestuffs & Pigments. (2023). *About modern* (Online). Available: <https://www.modern.co.th/about-modern/#history-profile> [2023, December 4].

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), pp. 603-609.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), pp. 825-836.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organization support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.