



**ผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีต่อการ
มีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน
กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง**

**The Effect of Perceived Organizational Support and Work Engagement on the
Participation in Continuous Improvement:
A Case Study of an Automotive Part Manufacturer**

ชลิตา เต็งมณี*

Chalita Tengmanee

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

E-mail chalita.te@ku.th

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์

Jutamard Thaweepaiboonwong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus

E-mail r_jutamard@hotmail.com

Received : 1 กุมภาพันธ์ 2563

Revised : 12 มีนาคม 2563

Accepted : 13 มีนาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันในงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ พบว่ามีความสอดคล้องกับ



ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า CMIN/DF= 1.643, GFI = 0.961, AGFI = 0.937, CFI = 0.974, RMR = 0.014, RMSEA = 0.044, NFI = 0.937 โดยการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Abstract

The objectives of this research are 1) to analyze the level of perceived organizational support, work engagement and participation in continuous improvement activities of employees, 2) to analyze the influence of perceived organizational support and work engagement that affect participation in continuous improvement activities of employees. The sample used in the study was workers of an automotive parts manufacturing company in Hemaraj Eastern Seaboard Industrial Estates, Rayong. The data were collected by gathering questionnaires of 338 samples. The statistics data used for analysis were percentage, mean, standard deviation, and structural equation models. The results of the research revealed that employees perceived organizational support at a high level, and work engagement is at a high level. Moreover, participation in continuous improvement activities is at a high level. From the test results of the new structural equation model, it was found that it was consistent with the empirical data, with CMIN/DF= 1.643, GFI = 0.961, AGFI = 0.937, CFI = 0.974, RMR = 0.014, RMSEA = 0.044, NFI = 0.937. Perceived organizational support have a positive influence on work engagement at statistically significance levels of 0.001. It also has a positive influence on participation in continuous improvement activities at a significant level 0.001. The work engagement has a positive influence on participation in improvement activities at a significant level 0.05.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Engagement, Participation in Continuous Improvement

บทนำ

เศรษฐกิจโลกในปัจจุบันมีอัตราการเติบโตที่ชะลอตัวลงตามวัฏจักรเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมภาคการผลิตของประเทศ รวมทั้งในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งถือได้ว่าเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของโลก



เห็นได้จากปริมาณการผลิตรถยนต์ในไตรมาสที่ 2 ปี 2562 ที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนจาก 516,879 คัน ในไตรมาสที่ 2 ปี 2561 เหลือ 504,458 คัน ในไตรมาสที่ 2 ปี 2562 เนื่องจากการส่งออกที่หดตัวลง และการจำหน่ายในประเทศที่เริ่มชะลอตัว โดยส่งผลให้ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) หดตัวถึงร้อยละ 2.6 (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2562) ดังนั้นจึงปฏิเสธไม่ได้ว่าองค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในระยะยาว เช่น การลดต้นทุนในกระบวนการผลิต การลดความสูญเสียในกระบวนการ การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต เพื่อให้คงความสามารถในการแข่งขันไว้ได้

การนำระบบการผลิตแบบลีน (Lean) มาใช้ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ โดยนำแนวคิดในการประยุกต์ใช้เครื่องมือและกิจกรรมต่างๆ มาใช้กับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ถือเป็นวิธีหนึ่งที่สำคัญที่ภาคการผลิตได้นำมาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพขององค์กรทั้งด้านคุณภาพและต้นทุน อีกทั้งเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นในองค์กรการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ถือเป็นระบบที่ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงจากความพยายาม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร อีกทั้งองค์กรควรปลูกจิตสำนึกให้กับพนักงานในการพัฒนาและปรับปรุง โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกให้พนักงานทุกคนเรียนรู้วิธีการเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

นอกจากการนำเครื่องมือและกิจกรรมต่างๆ มาใช้เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแล้ว การที่พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) ไม่ว่าจะเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในด้านการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การสร้างความมั่นคงในอาชีพ รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือมาให้พนักงานใช้ ล้วนส่งผลให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ได้ เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวระหว่างพนักงานและองค์กรถือเป็นการตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (พิริยะ ริยะตานนท์, 2561) จะส่งผลต่อความร่วมมือแก่องค์กรอย่างเต็มใจของพนักงานที่จะแลกเปลี่ยนกับองค์กรโดยการแสดงพฤติกรรมที่ดี เช่น เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002) ซึ่งเกิดจากแนวคิดเรื่องการแลกเปลี่ยนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีหน้าที่ห่วงใยในสวัสดิภาพขององค์กร ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ความขยันขันแข็งในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน กระตือรือร้น หรือความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) (ปพน ญฐเมธาวิณ, 2560) เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นผลดีต่อองค์กรที่จะนำองค์กรบรรลุเป้าหมายได้

จากความสำคัญของการคงความสามารถในการแข่งขันขององค์กรด้วยการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานมีความยึดมั่นผูกพันในงานข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาผลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันในงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การ (Perceived Organizational Support) ที่เสนอโดย Eisenberger, Huntington, Hutchison, and Sowa (1986) การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ คือ การแลกเปลี่ยนขั้นพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานไปในทางที่ดี เพื่อเป็นการตอบสนองสิ่งที่พนักงานจะได้รับจากองค์การ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายหรือสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับการทำงานในองค์การ โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับผลการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานรวมถึงให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าเป็นส่วนหนึ่งในสมาชิกขององค์การและให้ความเชื่อมั่นว่ายังคงจ้างให้ทำงานต่อไป ไม่ปลดออกหรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันควร
4. ด้านจิตอาารมณ (Social Psychology) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การได้ให้การยอมรับให้ความสำคัญเห็นคุณค่า ยกย่องหรือให้เกียรติเมื่อทำงานได้สำเร็จ
5. ด้านการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องของการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน รวมทั้งจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น และได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในงาน (Work Engagement) ที่เสนอโดย Schaufeli, Salanova, Roma, and Bakker (2002) เน้นการทำงานให้มีศักยภาพสูงสุด โดยคุณลักษณะแรกของความยึดมั่น คือ การมีพลังและมีความผูกพันกันโดยที่ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนแรงจูงใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในงานเป็น



ตัวเชื่อมระหว่างปัจจัยการทำงาน ชีวิต และผลลัพธ์ในการทำงานที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความขยันขันแข็งในการทำงาน (Vigor) หมายถึง การที่พนักงานมีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีจิตที่เข้มแข็งและพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
2. การทุ่มเทอุทิศในการทำงาน (Dedication) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างเต็มความสามารถ
3. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน (Absorption) หมายถึง การที่พนักงานตั้งใจปฏิบัติงาน มีความจดจ่อกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติงานจนรู้สึกถึงว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถแยกแยะงานออกจากชีวิตส่วนตัวได้

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมถือเป็นกระบวนการที่ให้ผู้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อแสดงความคิดเห็น หรือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Cohen and Uphoff (1977) ได้แบ่งขั้นตอนของการมีส่วนร่วม โดยทำการสร้างกรอบพื้นฐานของการมีส่วนร่วมไว้ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision Making) เป็นกระบวนการกำหนดความต้องการและจัดลำดับความสำคัญ โดยเป็นการตัดสินใจในการดำเนินการตั้งแต่เริ่มต้น โดยการกำหนดหัวข้อที่จะต้องการปรับปรุง กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (Participation in Implementation) เป็นการร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร ด้านการบริหารและการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ก่อนที่จะปฏิบัติจริงต้องศึกษาข้อมูลและขั้นตอนการปฏิบัติจะต้องดำเนินงานตามแผนและขั้นตอนที่กำหนดไว้และจะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เป็นข้อมูลในขั้นต่อไป
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits) เป็นการมองถึงความสำคัญของผลประโยชน์และพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลประโยชน์ทางบวกหรือทางลบที่บุคคลต้องร่วมกันรับผิดชอบ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation) เป็นการประเมินผลตามนโยบาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยติดตามและประเมินผลทางด้านกระบวนการมีส่วนร่วม และมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาที่เกิดขึ้น



ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงาน

Xangsayasane (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความมุ่งมั่นในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ในเขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานอิทธิพลระหว่างตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.16, p < .01$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

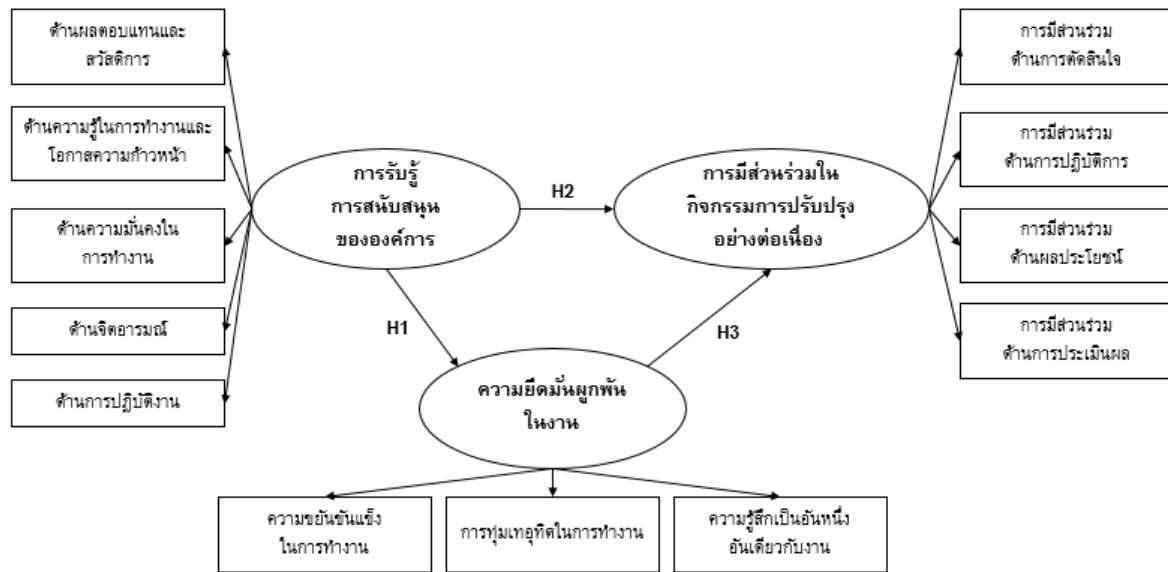
สุภาวิตา ผลเจริญ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสื่อสาร การสนับสนุนขององค์การต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ในอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจิตอาสามณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันในงานกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

Boikanyo and Heyns (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผลของความยึดมั่นผูกพันในงานต่อการจัดการบริหารคุณภาพโดยรวมในองค์การปิโตรเคมี ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงกระบวนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขยันขันแข็งและความทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.33 และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.23 ส่วนการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขยันขันแข็งและความทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.39



กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เนื่องจากการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นกิจกรรมที่ทุกคนในองค์กรสามารถปฏิบัติได้ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานระดับบริหาร พนักงานระดับหัวหน้างานปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่สำนักงานและพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลจากแผนกทรัพยากรบุคคลของบริษัทในปี 2562 มีพนักงานทุกระดับจำนวนทั้งสิ้น 1,448 คน

สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ตามข้อเสนอของ Hair, Black, Babin and Anderson (2010) คือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 10-30 คนต่อตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าหนึ่งตัวแปร ซึ่งในการศึกษานี้ มีตัวแปรสังเกตจำนวน 12 ตัวแปร จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 12X30 เท่ากับ 360 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบพิจารณาตามความสะดวก (Convenience Sampling) และทำการแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานกลุ่มเป้าหมายจำนวน 360 ฉบับ ได้รับกลับมา 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.89



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเป็นข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบหรือคำถามปลายปิด มีคำตอบให้เลือกเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ พัฒนาขึ้นตามแนวความคิดของ Eisenberger et al. (1986) โดยสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันในงานในด้านต่างๆ พัฒนาขึ้นตามแนวความคิดของ Schaufeli, Bakker and Salanova (2006) โดยสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำการปรับปรุงดัดแปลงจากงานวิจัยของ สุภาวิตา ผลเจริญ (2558) และพิริยะ ริยะตานนท์ (2561) โดยสร้างเป็นข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบสอบถามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของทุกข้อคำถามมีค่าเกินกว่า 0.5 และผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษ จำนวน 30 ตัวอย่าง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.803-0.911 แบบสอบถามด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงานแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.910 - 0.922 และแบบสอบถามด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.708-0.933 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การยอมรับคือ มีค่า 0.7 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแปลค่าเป็น 5 ช่วงระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00 –



1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง นิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ทำการศึกษาคั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 338 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.76 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 40.24 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.56 มีอายุในช่วง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.56 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.73 ผู้ตอบเกือบกึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49.41) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมา มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.15 และมีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.44

ผู้ตอบร้อยละ 40.53 มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 4-6 ปี รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.95 มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.09 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.43 โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานและสำนักงาน (ร้อยละ 72.49) ส่วนที่อยู่ในระดับบังคับบัญชาและผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 27.51 ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 61.83 อยู่ในฝ่ายคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 15.98 ฝ่ายขายและการตลาด คิดเป็นร้อยละ 12.72 นอกจากนั้นอยู่ในฝ่ายจัดซื้อและฝ่ายอื่นๆ โดยมีรายได้อยู่ในช่วง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.49 รายได้ในช่วง 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.72 รายได้น้อยกว่า 15,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.17 รายได้ในช่วง 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.25 และรายได้ 45,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.37

ระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.76 (S.D.= 0.59) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D.= 0.62) ด้านจิตอาสามณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D.= 0.57) ด้านความรู้ในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.= 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.= 0.62)

ระดับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D.= 0.66) รองลงมา คือ ด้านความขยันขันแข็งในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D.= 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.= 0.62)



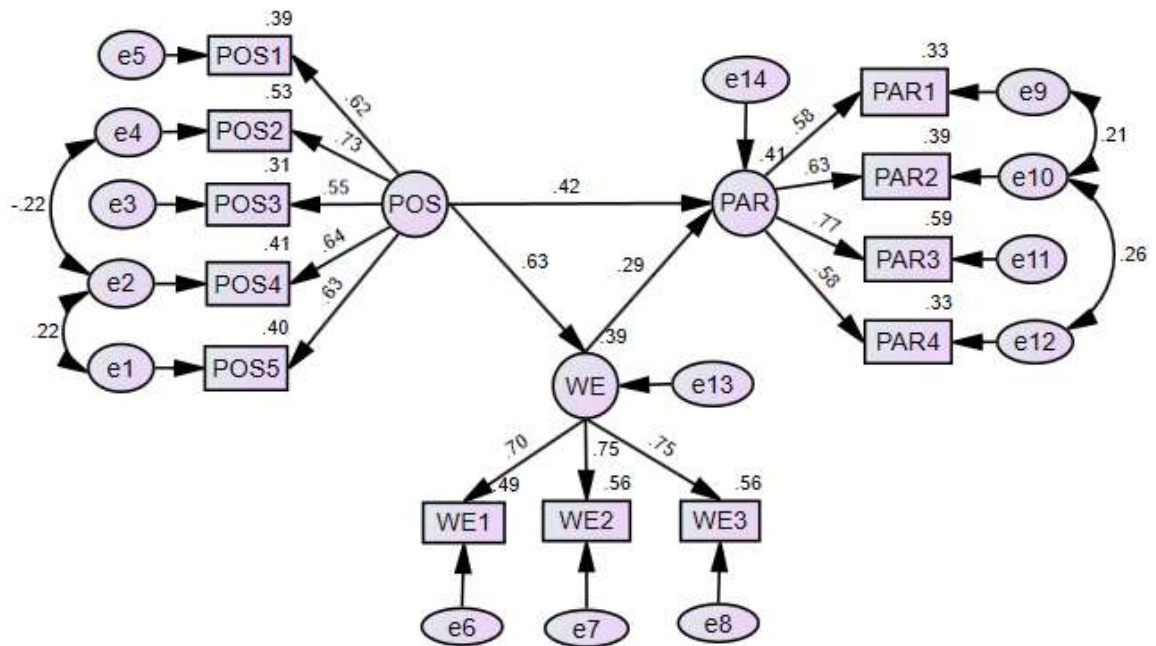
ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D.= 0.67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.= 0.57) และด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D.= 0.63)

อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในครั้งแรกพบว่าโครงสร้างตามสมมติฐานยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานเพื่อให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม (Modification Index) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหลังการปรับสมการโครงสร้างใหม่พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (CMIN/DF) เท่ากับ 1.64 ค่าดัชนีวัดระดับการสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.96 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูล (CFI) เท่ากับ 0.97 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) เท่ากับ 0.01 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยส่วนเหลือคาดเคลื่อนกำลัง (RMSEA) เท่ากับ 0.04 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติการวัดความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิติที่ใช้วัดความกลมกลืน	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติที่ได้
ค่า CMIN/DF	≤ 2.00	1.643
ค่า GFI		0.961
ค่า AGFI	> 0.9	0.937
ค่า CFI		0.974
RMR		0.014
RMSEA	≤ 0.07	0.044



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (POS) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (WE) ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (PAR) ของพนักงาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงาน โดยส่งผ่านด้านความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) ของความยึดมั่นผูกพันในงานซึ่งเป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.39 และค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณยกกำลังสอง (R^2) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความยึดมั่นผูกพันในงาน มีค่าเท่ากับ 0.41 ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เชิงวิถี อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม จากตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งอิทธิพล ต่อตัวแปรแฝงภายใน และอิทธิพลจากตัวแปรแฝงภายในด้วยตนเอง

Factor	Work Engagement			Participation		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
Perceived Organization Support	0.63**	-	0.63**	0.42**	0.18	0.60
Work Engagement	-	-	-	0.29*	-	0.29
Square Multiple Correlation	0.39			0.41		

- หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001
 * หมายถึง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
 - หมายถึง ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล
 DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง
 IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม
 TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.63, p < .001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ ซึ่งให้เห็นว่า การที่พนักงานมีการรับรู้ว่าการมีองค์การมีการสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอไม่จำเป็นจะเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าองค์การได้ให้ความช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้ให้โอกาสในการทำงานในองค์การอย่างมั่นคงเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความยึดมั่นและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Xangsayasane (2560) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.16, p < .01$) และกล่าวได้ว่าการที่พนักงานรับรู้ว่าการมีองค์การให้การสนับสนุน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน และนอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปพน ญัฐเมธาวิณ (2560) ซึ่งพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .18, p < .001$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานมีความยึดมั่นในงานเพิ่มขึ้น

ในส่วนของผลการศึกษาที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานมีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.42, p < .001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีการรับรู้ว่าการมีองค์การมีการสนับสนุนจากองค์การ มีส่วนทำให้พนักงาน



มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในด้านต่างๆ ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ทั้งผลประโยชน์ทางบวกหรือทางลบที่ทุกคนภายในองค์การต้องร่วมกันรับผิดชอบ หรือด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวิตา ผลเจริญ (2558) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนขององค์การด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านจิตอาสามณ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิริยะ ริยะตานนท์ (2561) ซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการสนับสนุนจิตอาสามณ์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับความยึดมั่นผูกพันในงานของพนักงานซึ่งจากการศึกษาพบว่ามียุทธพลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.29, p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 ที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานมีความยึดมั่นในงาน การทุ่มเทแรงกายแรงใจ พยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การอีกทั้งพนักงานยังแสดงออกถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมต่างๆ ในองค์การ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Boikanyo and Heyns (2019) ผลการวิจัยพบว่า การปรับปรุงกระบวนการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความขยันขันแข็งและความทุ่มเทในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. องค์การควรให้ความสำคัญกับความต้องการของพนักงานในด้านผลตอบแทนสวัสดิการและให้ความรู้ในการทำงานรวมทั้งโอกาสในความก้าวหน้าในงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ
2. จากผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันในงานส่งผลในเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ดังนั้น องค์การจึงควรเสริมสร้างพนักงานในองค์การในด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน ซึ่งเป็นการให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยึดมั่นผูกพันในงานสามารถอธิบายถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานได้ร้อยละ 41 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของพนักงานต่อไป



รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดดา.
- ปพน ญัฐเมธาวิณ. (2560). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนขององค์การที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในงานโดยมีปัญญา
ด้านการเข้าใจตนเองเป็นตัวแปรส่งผ่าน. วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 39(2), 85-93.
- พิริยะ ริยะตานนท์. (2561). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่มีต่อความสำเร็จของการนำระบบลิมาใช้มุ่งเน้น
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ XYZ ในนิคม
อุตสาหกรรมแหลมฉบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาอุตสาหกรรม.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2562). ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมไทยไตรมาสที่ 2/2562. สืบค้นจาก
http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/production%20conditions/r_aprjun2562.pdf
- สุภาวิตา ผลเจริญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสื่อสาร การสนับสนุนขององค์การกับการมีส่วนร่วมใน
กิจกรรมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ไคเซ็น) ในอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด
ระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
อุตสาหกรรม.
- Boikanyo, D. H., & Heyns, M. M. (2019). The effect of work engagement on total quality management practices
in a petrochemical organization. *South Africa Journal of Economic and Management Sciences*
22(1), 1-13.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T., (1977). *Rural Development Participation*. Ithaca: Cornell University.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of
Applied Psychology*. 71(3), 500-507.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson upper
saddle river: Pearson education.
- Rhodes, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived organization support: A review of the literature." *Journal of
Applied Psychology*, 87: 698.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement
and burn out: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*.
3(1), 71-93.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short
questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716
- Xangsayasane, S. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง
และความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ในกลุ่มธนาคารธุรกิจของรัฐ ใน



เขตพื้นที่นครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม.