

ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี

The Impact of Perceived Organizational Support on Job Efficiency
through Organization Commitment of Employees in the Plastic Film
Industry in Chonburi Province

สิริวิมล สุดแป้น¹ และ สมบูรณ์ สาระพัทธ์²

Siriwimon Sudpan¹ and Somboon Saraphat²

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: siriwimon.sud@ku.th¹

Received: 2025-1-6; Revised: 2025-10-18; Accepted: 2025-10-21

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการจนถึงพนักงานปฏิบัติการ รวมทั้งสิ้น 272 คน ใช้แบบสอบถามเชิงโครงสร้างในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ทางสถิติ ค่าสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ($\beta = 0.846, P < 0.001$) 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบทางบวกโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน ($\beta = 0.592, p < 0.001$) และผลกระทบทางอ้อม ($\beta = 0.304, p < 0.001$) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อกลาง ($\beta = 0.360, p < 0.01$) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานและสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมแผ่นฟิล์มพลาสติกในประเทศไทย

คำสำคัญ: การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This study aimed to examine (1) the impact of perceived organizational support on organizational commitment among employees in the plastic film industry, (2) the effect of organizational commitment on job performance in the same employee group, and (3) the direct and indirect effects of perceived organizational support on job performance, with

organizational commitment serving as a mediating variable. The study employed a quantitative research design and was conducted in a plastic film manufacturing company located in Chonburi Province, Thailand. The sample comprised 272 employees, ranging from assistant managers to operational staff. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, confirmatory factor analysis (CFA), and structural equation modeling (SEM).

The findings showed that perceived organizational support had a significant positive effect on organizational commitment ($\beta = 0.846$, $p < 0.001$). It also had both a direct effect ($\beta = 0.592$, $p < 0.001$) and an indirect effect ($\beta = 0.304$, $p < 0.001$) on job performance through organizational commitment, which acted as a mediating variable ($\beta = 0.360$, $p < 0.01$). These results indicated that enhancing employees' perceptions of organizational support could strengthen their commitment to the organization, thereby improving job performance and supporting the competitiveness of Thailand's plastic film industry.

Keywords: Perceived organizational support, Organizational commitment, Job Efficiency

บทนำ

ในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพและผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตที่ต้องการมาตรฐานสูงและความปลอดภัยในกระบวนการผลิต พนักงานที่มีความรู้และทักษะในการทำงานสามารถช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้จากการสนับสนุนขององค์กร เช่น การอบรมฝึกทักษะ การส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง รวมถึงการดูแลสวัสดิการที่ดี ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันกับองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจกล่าวได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานล้วนมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก (Sarah K. Soulen, 2003)

ในปี 2564-2565 อุตสาหกรรมพลาสติกในประเทศไทยเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะจากผลกระทบของการระบาดของ COVID-19 ที่ทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป มีการซื้อสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์และการทำกิจกรรมต่างๆ ที่บ้าน ส่งผลให้ความต้องการบรรจุภัณฑ์พลาสติกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะประเภทที่ใช้สำหรับบรรจุอาหารและเครื่องดื่ม ฟิล์มพลาสติกและถุงพลาสติกได้รับความนิยมสูงขึ้น ทั้งนี้จากการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในปี 2566 ที่เกิดจากการท่องเที่ยวและการบริโภคเอกชนที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์พลาสติกมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มฟิล์มพลาสติกและถุงพลาสติกที่ใช้ในการบรรจุอาหารและเครื่องดื่ม คาดว่าผลิตภัณฑ์พลาสติกเหล่านี้จะยังคงมีการขยายตัวในตลาดอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ TTB analytic, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ที่มีความสนใจนำเอาผลการศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก
3. เพื่อศึกษาผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 (H1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก

สมมติฐานข้อที่ 2 (H2) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก

สมมติฐานข้อที่ 3 (H3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟิล์มพลาสติก

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด และการตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support-POS)

Zagenczyk et al. (2010) กล่าวถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ การที่พนักงานรับรู้ว่าจะมีการดูแลพวกเขา โดยมีการให้ค่าตอบแทน และมีการดูแลในด้านต่างๆ และ Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและใส่ใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน และมีการตอบสนองต่อความมุ่งมั่น ทัศนคติ การตั้งใจทุ่มเททำงานของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ LaMastro (1999) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเต็มใจที่องค์กรจะให้ความช่วยเหลือหรือมีอุปกรณ์ช่วยเหลือเพื่อให้งานบรรลุผลเสร็จสมบูรณ์ตามที่องค์กรกำหนดไว้

Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) ได้ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรางวัลและสภาพการทำงานใน 7 ด้าน ดังนี้ 1) ความยุติธรรมในองค์กร (Fairness) 2) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) 3) การยอมรับ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง (Recognition, Pay, and Promotions) 4) ความมั่นคงในงาน (Job Security) 5) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) 6) การลดความเครียดในบทบาทหน้าที่ (Role Stressors) และ 7) การฝึกอบรม (Training)

จากการศึกษาความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อ การรับรู้ได้ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับผลตอบแทน มีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ และมีการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment-OC)

Eisenberger and Fasolo (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติความคิดซึ่งแสดงถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีส่วนร่วมกับองค์กร ความสัมพันธ์ของบุคคลที่รับรู้ถึงการสนับสนุนองค์กรกับผลที่จะตามมา ซึ่งคือความเพียร อุสาหะของพนักงาน และความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน สอดคล้องกับ Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้คนอยู่ในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบของความผูกพันสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ ความผูกพันจากการลงทุน และความผูกพันจากหน้าที่

Allen and Meyer (1990) ได้แบ่ง ความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ (Affective) 2) ด้านคงอยู่ในองค์กร (Continuance) และ 3) ด้านบรรทัดฐาน (Normative)

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรในด้านที่ดี มีความนึกถึง มั่นคงโดยไม่อยากจากไปแม้ถึงเวลาที่จำเป็นพร้อมอุทิศตัวเอง ทุ่มเทปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานดังนี้

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (Job Efficiency-JOBE)

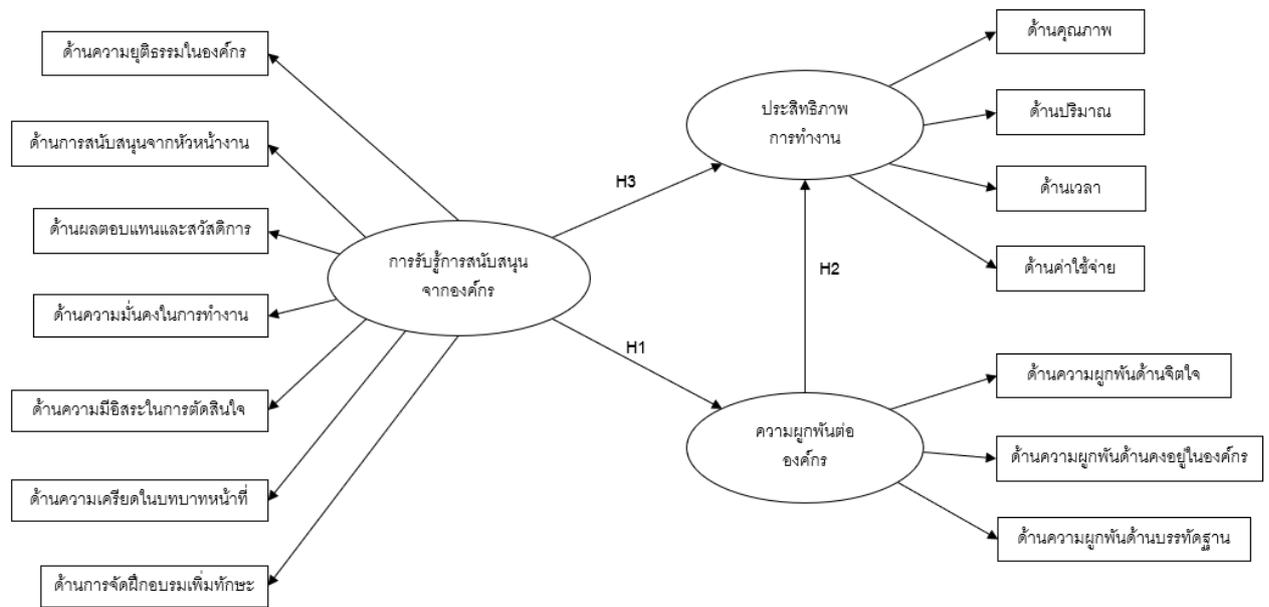
Burke and Litwin (1992) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงผลลัพธ์หรือผลที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการผลิตกำไร คุณภาพงาน การบริการ และความพึงพอใจของลูกค้าหรือพนักงาน สอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตรวมถึงคุณภาพและความสามารถในการผลิต การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการได้ในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมและมีต้นทุนน้อยที่สุด

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย เกิดข้อผิดพลาดที่น้อย สูญเสียและใช้ทรัพยากรในการทำงานน้อย มีความคุ้มค่ากับสิ่งที่ทำ และเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรมในองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การยอมรับค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ การลดความเครียดในบทบาทหน้าที่ และการฝึกอบรม เป็นปัจจัยแนวคิดของ Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002) และความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ในองค์กร และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐาน เป็นปัจจัยแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย เป็นปัจจัยแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งสามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดเป็นหลัก (Closed-end Questionnaire) เพื่อศึกษาผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานประกอบการผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก ในจังหวัดชลบุรี สัญชาติไทย ทุกระดับชั้น จำนวนพนักงานจากแผนกฝ่ายบุคคล ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 326 คน การกำหนดจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคิดเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกต โดยตัวแปรสังเกตในการศึกษามี 14 ตัวแปร จะได้ พนักงานในกลุ่มบริษัทดังกล่าวจำนวน 280 คน โดยขนาดตัวอย่างสำหรับกรณีวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องไม่ต่ำกว่า 100 ตัวอย่าง ซึ่งควรมีจำนวนอย่างน้อย 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกต (Hair, et al. 2010)

การสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนพนักงานที่เป็นชั้น (Strata) ในการแบ่งหลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แจกแบบสอบถามจำนวน 280 คน ปรากฏกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 1 ซึ่งจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่ได้รับตอบกลับ คือ 272 ฉบับ

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ระดับตำแหน่งพนักงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ	3	$(3 \times 280) / 326 = 3$
ระดับหัวหน้างาน	43	$(43 \times 280) / 326 = 37$
ระดับวิศวกร	32	$(32 \times 280) / 326 = 27$
ระดับปฏิบัติการ	248	$(248 \times 280) / 326 = 213$

ระดับตำแหน่งพนักงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
รวม	326	280

เครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายของการสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับคุณลักษณะและกลุ่มตัวอย่าง ที่ต้องการจะทำการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ และข้อคำถามที่เกี่ยวกับรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนนิยามศัพท์ทั่วไป ซึ่งสรุปมาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่ศึกษามั

4. ทำการสร้างข้อคำถาม สำหรับแบบสอบถามงานวิจัย โดยเขียนให้สอดคล้องตามนิยามศัพท์ที่ให้ ความหมายไว้ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามระดับของเกณฑ์การให้คะแนนดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คะแนน	5	4	3	2	1

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์ วิเคราะห์กับอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสม และความครอบคลุมเนื้อหา รวมถึงภาษาที่ใช้ในการตั้งคำถาม ข้อสอบถามในแต่ละข้อ และปรับปรุงข้อคำถาม ตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วจากข้อ 5 ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) หมายถึง ข้อคำถามที่ใช้เป็น เครื่องมือทั้ง 5 ส่วน ถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหา ตามที่ต้องการให้วัดเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามนั้นสามารถวัดได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้าง เครื่องมือวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ทำการตรวจสอบคุณภาพและ ความเที่ยงตรง จากนั้นจึงทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ศึกษา โดยการ ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหานี้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาโดยมอบแบบสอบถามให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2 ท่าน

2. ประธานกรรมการบริหาร บริษัท 3114 Engineering จำกัด

3. บริหารกลางและผู้จัดการอาวุโสแผนกวิจัยและพัฒนา บริษัท A.J. Plast จำกัด มหาชน

จากนั้นจึงคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ถือว่าข้อคำถามข้อนั้นนำไปใช้ได้รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตาม คำแนะนำของ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 3 เกณฑ์การพิจารณาทดสอบความเที่ยงตรง

ระดับความคิดเห็น	เห็นว่าสอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	เห็นว่าจะไม่สอดคล้อง
คะแนน	+1	0	-1

โดยจากผลการทดสอบเครื่องมือพบว่ามียุทธศาสตร์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามทั้งหมด อยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ซึ่งหมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 6 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) โดยใช้เกณฑ์คัดเลือกอาสาสมัครตามข้อ 7.1 เช่นเดียวกันกับอาสาสมัครที่ใช้เก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร วิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach’s Alpha Coefficient) การประเมินค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach’s Alpha) ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556)

ตารางที่ 4 เกณฑ์การประเมินความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	≤ 0.5
การแปลความหมายระดับความเที่ยง	ดีมาก	ดี	พอใช้	ค่อนข้างพอใช้	ต่ำ	ไม่สามารถรับได้

โดยผลการทดสอบเครื่องมือ ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับประชากรที่ทำการศึกษ จำนวน 30 ชุด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach’s Alpha) พบว่าแบบสอบถามแต่ละส่วนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.817-0.946 ซึ่งหมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปใช้ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก จังหวัดชลบุรี ที่ทำการศึกษา ในพื้นที่นิคมนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง5 เบื้องต้นเพื่อสำรวจความเป็นไปได้และการยินยอมในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ขออนุญาตจากโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม (ภาคพิเศษ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เพื่อใช้ในการยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ประสานงานของบริษัท
3. ติดต่อบริษัทในอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก จังหวัดชลบุรี ที่ทำการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย
4. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปที่บริษัท ที่ยินยอมให้เก็บข้อมูล ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทหรือผู้ที่ประสานงานกับ ผู้วิจัยเป็นผู้ทำการแจกและติดตามกลับคืนให้ผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 10 สัปดาห์
5. หลังจากรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนจากบริษัทครบแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกข้อมูลลงในระบบ
6. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 5 มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการศึกษาต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ด้วยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสถิติที่จะนำเข้ามาใช้ ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. เป็นการวิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลส่วน บุคคลโดยทั่วไปของกลุ่ม ได้แก่ค่าความถี่ (frequency) เพื่ออธิบาย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ระดับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทหนึ่ง ใน นิคมอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาวิเคราะห์แปล ความหมาย โดยการหาค่าความกว้างของอันตรภาคชั้น

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์สมมติฐานด้วยการทดสอบหาความสัมพันธ์ ของตัวแปรด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการ วิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ใช้ในการ ทดสอบสมมติฐานในงานวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมแผ่นฟิล์มพลาสติกมีผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมแผ่นฟิล์มพลาสติกจำนวน 272 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 180 คน (66.2%) และเพศหญิง 92 คน (33.8%) ด้านอายุพบว่ากลุ่มที่ พบมากที่สุดคือช่วงอายุ 26-35 ปี (62.9%) ถัดรองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี (22.4%), ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี (11.0%) และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือช่วง อายุ 46 ปีขึ้นไป (3.7%) ด้านระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มที่พบ มากที่สุดคือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (84.6%) ถัดรองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี (14.7%) และกลุ่มที่มีจำนวน น้อยที่สุด คือช่วงปริญญาโท หรือสูงกว่า (0.7%) ด้านอายุงานพบว่ากลุ่มที่พบมากที่สุดคือช่วงอายุงาน 3-6 ปี (52.2%) ถัดรองลงมาคืออายุงานน้อยกว่า 3 ปี (26.8%), อายุงาน 7-10 ปี (15.1%) และกลุ่มที่มีจำนวนน้อย ที่สุด คือช่วงอายุงานมากกว่า 10 ปี (5.9%) ด้านระดับตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มที่พบมากที่สุดคือระดับปฏิบัติการ 206 คน (75.7%) ถัดรองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน 36 คน (13.2%), ระดับวิศวกร 27 คน (9.9%) และกลุ่ม ที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือระดับผู้ช่วยผู้จัดการ 3 คน (1.1%) และด้านสายงานที่รับผิดชอบกลุ่มที่พบมากที่สุดคือ ฝ่าย Production 170 คน (62.5%) ถัดรองลงมาคือ อื่นๆ (ฝ่ายช่าง, หน่วยเสริม staff) 60 คน (22.1%) ถัด รองลงมาคือคลังสินค้า 25 คน (9.2%) ถัดรองลงมาคือ QC&RD 22 คน (5.5%) และสุดท้ายที่มีจำนวนน้อย ที่สุดคือฝ่ายบุคคลและบัญชี ฝ่ายละ 1 คน (0.4% ต่อฝ่าย) และระดับของตัวแปรทั้ง 3 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัย	X̄	SD.	ผลลัพธ์
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)			
ความยุติธรรมในองค์กร (FN)	4.03	0.83	มาก
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SS)	4.08	0.82	มาก
การยอมรับ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง (RP)	4.31	0.80	มากที่สุด
ความมั่นคงในงาน (JS)	4.03	0.83	มาก
ความมีอิสระในการตัดสินใจ (AT)	4.06	0.85	มาก
การลดความเครียดในบทบาทหน้าที่ (RS)	4.03	0.82	มาก
การฝึกอบรม (TN)	4.04	0.83	มาก
รวม	4.08	0.83	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)			
ด้านจิตใจ (AC)	4.09	0.82	มาก
ด้านคงอยู่ในองค์กร (CC)	4.03	0.89	มาก
ด้านบรรทัดฐาน (NC)	4.00	0.80	มาก
รวม	4.04	0.84	มาก
ประสิทธิภาพในการทำงาน (JOBE)			
ด้านคุณภาพ (QL)	4.14	0.79	มาก
ด้านปริมาณงาน (QT)	4.13	0.81	มาก
ด้านเวลา (T)	4.13	0.81	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย (C)	4.12	0.81	มาก
รวม	4.13	0.81	มาก

2. ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตทั้งหมด 14 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดคือ มีค่า ไม่เกิน 0.9 (Hair et al., 2010) ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่สังเกตได้ทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์ที่สูงเกินไป จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นแบบพหุ (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แสดงถึงความสอดคล้องสูงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ประกอบด้วยค่าไคสแควร์สัมพันธ์ $CMIN/DF=0.87$, $CFI=1.00$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.97$, $RMSEA=0.00$ and $RMR=0.01$ ซึ่งทั้งหมดแสดงถึงการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูงตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ค่าน้ำหนักมาตรฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ระบุว่า ความยุติธรรมในองค์กรมีค่าน้ำหนักสูงสุดที่ 0.80 และการยอมรับค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดที่ 0.548 โดยค่าน้ำหนักเหล่านี้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ค่า R-squared (R^2) แสดงว่า ความยุติธรรมในองค์กร มีค่า R^2 สูงสุดที่ 0.64 ในขณะที่ การยอมรับค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าน้อยที่สุดที่ 0.30

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรที่สังเกตได้	Standardized loadings	R ²	t-test
ความยุติธรรมในองค์กร (FN)	0.80	0.64	-
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (SS)	0.78	0.60	13.70***
การยอมรับ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง (RP)	0.55	0.30	9.07***
ความมั่นคงในงาน (JS)	0.70	0.49	12.12***
ความมีอิสระในการตัดสินใจ (AT)	0.76	0.58	13.44***
การลดความเครียดในบทบาทหน้าที่ (RS)	0.73	0.53	12.71***
การฝึกอบรม (TN)	0.77	0.60	13.61***

CMIN/DF=0.87, CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.97, RMSEA=0.00, RMR=0.01

“-” โปรแกรมไม่รายงานผลลัพธ์

***มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร แสดงถึงความสอดคล้องสูงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากอนุญาตให้มีความแปรปรวนร่วมระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนของการวัดหนึ่งคู่ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ประกอบด้วยค่าไคสแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF=0.25, CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.99, RMSEA=0.00 and RMR=0.01 ซึ่งทั้งหมดแสดงถึงการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูงตาม เกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ค่าน้ำหนักมาตรฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ระบุว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าน้ำหนักสูงสุดที่ 0.99 และความผูกพันด้านคงอยู่ในองค์กร มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดที่ 0.62 โดยค่าน้ำหนักเหล่านี้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้ ค่า R-squared (R²) แสดงว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่า R² สูงสุดที่ 0.99 ในขณะที่ ความผูกพันด้านคงอยู่ในองค์กร มีค่าน้อยที่สุดที่ 0.39

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่สังเกตได้	Standardized loadings	R ²	t-test
ด้านจิตใจ (AC)	0.99	0.99	-
ด้านคงอยู่ในองค์กร (CC)	0.62	0.39	9.52***
ด้านบรรทัดฐาน (NC)	0.65	0.42	9.80***

CMIN/DF=0.25, CFI=1.00, GFI=0.99, AGFI=0.99, RMSEA=0.00, RMR=0.01

“-” โปรแกรมไม่รายงานผลลัพธ์

***มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

5. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของโมเดลการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน แสดงถึงความสอดคล้องสูงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้ประกอบด้วยค่าไคสแควร์สัมพันธ์ CMIN/DF=2.56, CFI=0.99, GFI=0.99, AGFI=0.95, RMSEA=0.08 and RMR=0.01 ซึ่งทั้งหมดแสดงถึงการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับสูงตาม เกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ค่าน้ำหนักมาตรฐานของตัวแปรที่สังเกตได้ระบุว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าน้ำหนักสูงสุดที่ 0.84 และด้านปริมาณงาน มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดที่ 0.75 โดยค่าน้ำหนักเหล่านี้แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้ ค่า R-squared (R²) แสดงว่า ด้านค่าใช้จ่าย มีค่า R² สูงสุดที่ 0.71 ในขณะที่ ความผูกพันด้านคงอยู่ในองค์กร มีค่าน้อยที่สุดที่ 0.56

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรที่สังเกตได้	Standardized loadings	R ²	t-test
ด้านคุณภาพ (QL)	0.80	0.64	-
ด้านปริมาณงาน (QT)	0.75	0.56	12.83***
ด้านเวลา (T)	0.83	0.69	14.57***
ด้านค่าใช้จ่าย (C)	0.84	0.71	14.80***

CMIN/DF=2.56, CFI=0.99, GFI=0.99, AGFI=0.95, RMSEA=0.08, RMR=0.01

“-” โปรแกรมไม่รายงานผลลัพธ์

***มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

6. ผลการวิเคราะห์พบว่าหลังจากการปรับโมเดลการวัดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ไชตรงตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ค่า CMIN=107.24, DF=74, CMIN/DF=1.45, CFI=0.99, GFI=0.95, AGFI=0.93, RMSEA=0.04, RMR=0.01 ซึ่งทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงในตารางที่ 9

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ในค่าคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแฝงแต่ละตัวพบว่าด้านที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดที่สุดของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ความยุติธรรมในองค์กร (FN) มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.79, ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความผูกพันด้านจิตใจ (AC) มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.86 และตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ด้านเวลา (T) มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้

ตัวแปรที่สังเกตได้	Standardized loadings	R ²	t-test	CR	AVE
FN	0.792	0.627	-	0.888	0.535
SS	0.780	0.608	13.996***		
RP	0.538	0.289	9.005***		
JS	0.702	0.493	12.290***		
AT	0.781	0.610	14.023***		
RS	0.724	0.524	12.751***		
TN	0.771	0.594	13.809***		
AC	0.855	0.731	-	0.834	0.626
CC	0.738	0.545	13.520***		
NC	0.777	0.604	14.496***		
QL	0.780	0.608	-	0.880	0.648
QT	0.767	0.588	13.425***		
T	0.847	0.717	15.163***		
C	0.824	0.679	14.662***		

CMIN/DF=1.449, CFI=0.986, GFI=0.948, AGFI=0.926, RMSEA=0.041, RMR=0.010

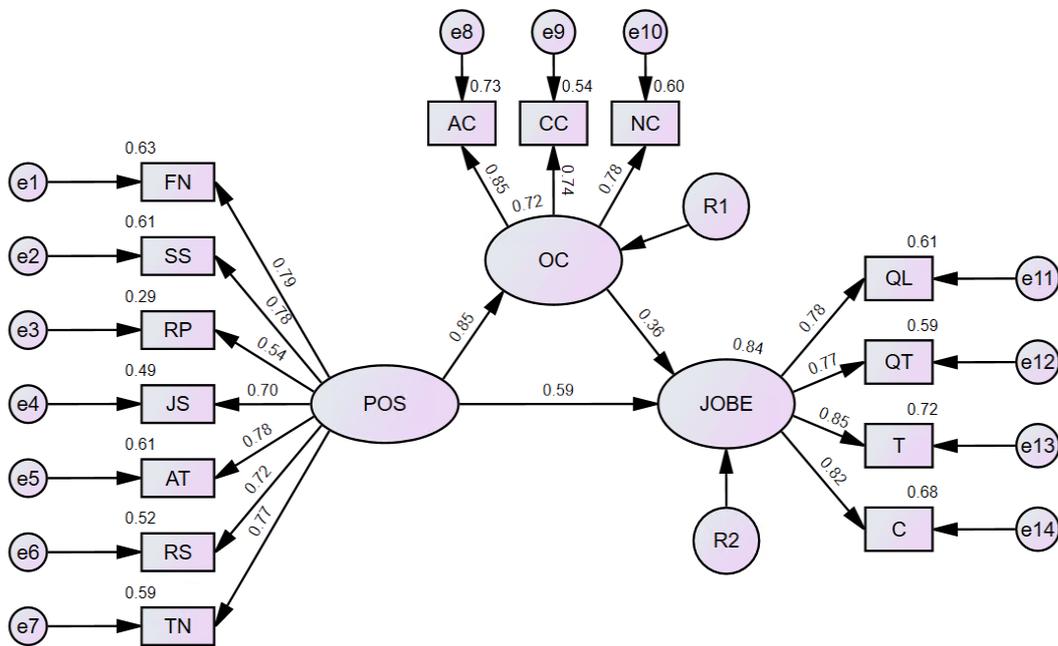
“-” โปรแกรมไม่รายงานผลลัพธ์

***มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างของผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดล ได้แก่ ค่า $CMIN/CF=1.45$, $CFI=0.99$, $GFI=0.98$, $AGFI=0.93$, $RMSWA=0.04$ และ $RMR=0.01$ ซึ่งทุกค่าอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสถิติและเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนี	CMIN/DF	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	RMR
เกณฑ์การยอมรับ	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.05
ผลแบบจำลอง	1.45	0.99	0.95	0.93	0.04	0.01
ผลการพิจารณา	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน



Chisquare=107.24, DF=74, Chisquare/df=1.45,
 CFI=0.99, GFI=0.95, AGFI=0.923,
 RMSEA=0.04, RMP=0.01

ภาพที่ 2 โมเดลตามสมการโครงสร้างสมมติฐาน (Hypothesized Model) ของผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 11 แสดงค่าผลกระทบทางตรง ผลกระทบทางอ้อม และผลกระทบรวม ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สรุปผลได้ดังนี้ ตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวแปรตาม พบว่ามีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากทั้ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 โดยมีผลกระทบทางตรงต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.59 และมีผลกระทบทางอ้อม เท่ากับ 0.30 ดังนั้นจึงมีผลกระทบรวมเป็น 0.90 ขณะที่ ความผูกพันต่อองค์กร มีผลกระทบรวมเท่ากับ 0.30 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การ

รับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ถึง 84%

ตารางที่ 11 ผลกระทบโดยตรง (DE), ผลกระทบทางอ้อม (IE) และผลกระทบรวม (TE) ของแบบจำลอง

Variable	Dependent Variable					
	OC			JOB E		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
POS	0.85***	-	0.85***	0.59***	0.30***	0.90***
OC	-	-	-	0.36**	-	0.36**
R ²	0.72			0.84		

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001, **มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

Hypotheses	Effect	Path coefficients	t-value	Results
H1	OC <---- POS	.846***	12.476	ยอมรับ
H2	JOB E <---- OC	.360**	3.661	ยอมรับ
H3	JOB E <---- POS	.592***	5.809	ยอมรับ

*** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001, **มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยผลกระทบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบโดยตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.85, p < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น Chandra Rekha Makanjee et al. (2005 : 123) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของนักถ่ายภาพวิทยุ มีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) และ Chao-Chan Wu and Na-Ting Liu (2014 : 74) พบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของตัวแทนฝ่ายบริการลูกค้าคอลเซ็นเตอร์จากคอลเซ็นเตอร์ขนาดใหญ่ 5 แห่งในไต้หวันมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) และที่ผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบโดยตรงในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร เช่น สวัสดิการ ความยุติธรรม การให้ความเป็นธรรม รวมไปถึงการให้โอกาสในการพัฒนาตัวเอง พนักงานจะรู้สึกว่าจะองค์กรให้คุณค่าแก่พวกเขา เกิดความมั่นคงในงานและรู้ว่าองค์กรมีความใส่ใจ พนักงานจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการตอบสนององค์กรผ่านความทุ่มเทและความผูกพัน

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบโดยตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = 0.36, p < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัย

ก่อนหน้า เช่น Ghorbanpore et al. (2014 : 50) พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตรวจสอบทีมมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ t -value 3.24 (>1.96) และ Rhian Indradewa et al. (2021 : 84) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของกระทรวงมหาดไทยหน่วยงานรัฐบาลอินโดนีเซีย ซึ่งแสดงโดยค่า t -value 4.24 (>1.96) สอดคล้องกับ Tuti Setyorini et al. (2022 : 393) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในอินโดนีเซียโดยมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) และที่ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะทำให้พนักงานพยายามทำงานให้ดีเพราะรู้สึกว่าการมีความสำคัญต่อพวกเขา พนักงานจะให้ความร่วมมือกับหัวหน้างานกับทีมงาน แบ่งปันความรู้และช่วยเหลือกัน โดยความผูกพันที่สูงจะส่งผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบและใส่ใจเพิ่มขึ้น สิ่งนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.59, p < 0.001$) และผลกระทบทางอ้อม ($\beta = 0.304, p < 0.001$) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อกลาง ($\beta = 0.360, p < 0.01$) และผลกระทบโดยรวม ($\beta = 0.897, p < 0.001$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และได้รับการยอมรับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า เช่น Muhammad Ridwan, Sitti Rizki Mulyani and Hapzi Ali (2020 : 844) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งหมดที่ทำงานในหน่วย SPMI ของมหาวิทยาลัยเอกชนในสุมาตราตะวันตก ได้อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) และ Chongxin Yu and Stephen J. Frenkle (2013 : 1175) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารในจีนโดยมีนัยสำคัญ ($p < 0.001$) และที่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สามารถอธิบายได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พนักงานจะรู้สึกได้ว่าองค์กรมีการสนับสนุนพวกเขาทำให้เกิดความมั่นใจและลดความเคลียดในการทำงานลงได้ การที่พนักงานมีความมั่นคงทางอารมณ์ จิตใจ จะทำให้มีสมาธิในการทำงาน มีความกระตือรือร้น รับผิดชอบมากขึ้น จะไม่แสดงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อองค์กร พึงพอใจต่อองค์กร จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานของโมเดลตามสมการโครงสร้างสมมติฐาน (Hypothesized Model) ของผลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีสามารถสรุปผลการทดสอบ สมมติฐาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 13 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับ
H2	ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ยอมรับ
H3	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	ยอมรับ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเนื่องจาก

พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรของตนเอง มีความทุ่มเท ตั้งใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

ผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ด้านความยุติธรรมในองค์กรมีผลกระทบสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.79$) ซึ่งความยุติธรรมในองค์กร คือสิ่งที่พนักงานทุกคนรับรู้ได้ถึงการได้รับอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อพนักงานรับรู้ว่างค์กรมีความยุติธรรม พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและเห็นคุณค่าในองค์กร ช่วยเพิ่มความผูกพัน ลดความเครียดและพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การต่อต้านองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม การยอมรับ ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าน้อยที่สุด ($\beta = 0.54$) เนื่องจากพนักงานบางคนเห็นค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งไม่ใช่แรงจูงใจหลัก มองว่าเป็นสิ่งที่ควรได้รับอยู่แล้ว ซึ่งการได้รับค่าตอบแทนหรือเลื่อนตำแหน่งกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามมากขึ้นในช่วงเวลาสั้นๆ ไม่ได้สร้างผลกระทบระยะยาว

สุดท้ายผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ด้านเวลาเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ($\beta = 0.85$) แสดงให้เห็นได้ว่าการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มความสำเร็จของงาน สามารถส่งงานตรงต่อเวลา แสดงถึงการมีวินัย ความรับผิดชอบและวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้เร็วและตรงตามกำหนด จะช่วยลดต้นทุนและลดความเสี่ยงที่งานจะสะสมจนเกินความสามารถในการจัดการ ในทางตรงข้าม ด้านปริมาณงานมีผลกระทบน้อยที่สุด ($\beta = 0.77$) องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องเวลา จัดเพิ่มทักษะฝึกอบรมในการบริหารเวลา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอแนะซึ่งเป็นสิ่งที่พบจากงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

1. องค์กรควรมีการจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน และตรงกับความต้องการของพนักงาน จัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะประจำปี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้
2. ทำระบบการประเมินผลการรับรู้การสนับสนุนและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้สามารถปรับปรุงนโยบายและการสนับสนุนได้อย่างเหมาะสม
3. การสนับสนุนที่ชัดเจนทำการสำรวจหรือสัมภาษณ์พนักงานเพื่อทำความเข้าใจถึงสิ่งที่พนักงานต้องการจากการสนับสนุน เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ, การฝึกอบรม หรือการสนับสนุนด้านการพัฒนาอาชีพ จากนั้นพัฒนาด้านที่ตอบสนองต่อความต้องการ สื่อสารให้พนักงานทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ และวิธีการเข้าถึงสิทธิประโยชน์เหล่านั้นอย่างชัดเจน
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้ผู้บริหารและหัวหน้างานมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานอย่างใกล้ชิด เช่น การพบปะกับพนักงานในระดับต่าง ๆ หรือการรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลักเท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะหมดไฟ หรือสภาพแวดล้อม โดยมาใช้ประกอบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ประกอบการสามารถใช้ประกอบการพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมผลิตแผ่นฟิล์มพลาสติก จังหวัดชลบุรีเท่านั้น สำหรับในการวิจัยในครั้งต่อไปหรือสำหรับผู้ที่สนใจ สามารถทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตอุตสาหกรรมอื่น จังหวัดอื่น ที่มีความแตกต่างกันออกไป เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบ นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนา เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งวิธีการนี้อาจไม่ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับพนักงานและผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อรับทราบข้อคิดเห็นต่างๆให้มากขึ้น เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยชิ้นนี้ ได้รับทุนอุดหนุนวิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร: เอสอาร์พรีนติ้งแมสโปรดักส์.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพนักงานจ้าง เทศบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ TTB analytic. (2566). *ttb analytics คาดปี 2566 ตลาดบรรจุภัณฑ์ไทยเติบโต 4.0%*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มี.ค. 2567. แหล่งที่มา : <https://www.ttbbank.com/th/newsroom/detail/packaging-marketing-2566>.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: pp. 1–18.
- Burke, W. W. and Litwin, H.G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Journal of Management* 18 (3): pp. 523-545.
- Chao-Chan Wu and Na-Ting Liu. (2014). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors. *International Journal of Business & Information*, 9(1), pp. 66-88.
- Chongxin Yu and Stephen J. Frenkle. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important. *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 34, pp. 1165-1181.
- Ghorbanpour, Z. Dehnavi, H. and Heyrani, F. (2014). Examination of Auditor Acceptance

- of Dysfunctional Behavior Using a Heuristic Model. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), pp. 41-51.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.)*. Upper Saddle River, NJ; Prentice Hall.
- Makanjee, C.R. Hartzler, Y.F. and Uys, I.L. (2005). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(1), pp. 118-126.
- Muhammad Ridwan, Sitti Rizki Mulyani and Hapzi Ali. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Sys Rev Pharm* 11(12), pp. 839-849.
- Peterson, E., and Plowman, G.E. (1953). *Business Organizational and Management*.
- Rhian Indradewa et al. (2021). The Effects of Competence and Motivation on Performance Mediated by Organization Commitment. *International Journal of Research, Review* Vol.8 Issue: 1; January 2021, pp. 77-89.
- Rhoades, L, and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87 (4): pp. 698-714.
- Robert Eisenberger, Peter Fasolo, and Valerie Davis-LaMastro. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology* 1990, Vol. 75, No. 1, pp. 51-59.
- Sarah K. Soulen. (2003). *Organizational Commitment, Perceived Supervisor Support, and Performance: A Field Study*. (Master's Thesis). University of Tennessee.
- Tuti Setyorini, Janri Delastriani Manafe & Indawati Jauhar Nino. (2022). The Role of Organizational Commitment and Organization Culture Toward Job Performance. *Jurnal Riset dan Aplikasi: Akuntansi dan Manajemen*, 2022 5(3), pp.389-396.
- Zagenczyk, T. J., Scott, K. D., Gibney, R., Murrell, A. J., and Thatcher, J. B. (2010). Social Influence and Perceived Organizational Support: A Social Networks Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 111 (2): pp. 127- 138.