

การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี

Organizational Support and Its Impact on the Performance of Daily Wage Workers in Min Buri District

อมรรัตน์ ตู่ไชย¹

amonrat tuychai¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักสองประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความคาดหวังในการสนับสนุนจากองค์กรของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี และ 2) เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้แก่ ลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี จำนวน 384 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และมีสถานะโสด

การศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ร้อยละ 80.00 ($R = 0.800$) และปัจจัยการสนับสนุนองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างในเขตมีนบุรีที่ร้อยละ 64.00 ($R \text{ Square} = 0.640$) โดยปัจจัยด้านด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านจิตอาารมณไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : การสนับสนุนขององค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน, ลูกจ้างรายวัน, เขตมีนบุรี

¹ นักศึกษา หลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The primary objectives of this research are twofold: 1) to examine the expectations of organizational support among daily wage employees in the Min Buri area, and 2) to evaluate the work performance of daily wage employees in the Min Buri area. The study sample consisted of 384 daily wage employees in Min Buri, selected through simple random sampling.

Data analysis employed statistical methods including frequency, percentage, mean, and standard deviation, along with multiple regression analysis to identify organizational support factors affecting work performance. The findings indicate that the majority of respondents were female, aged between 31-40 years, with most having a bachelor's degree or equivalent. They were predominantly freelancers with an average monthly income between 10,001 - 20,000 baht, and the majority were single.

The study of organizational support factors found a strong correlation between organizational support and work performance at 80.00% ($R=0.800$). Organizational support factors influenced work performance among employees in Min Buri by 64.00% ($R^2 = 0.640$). Specifically, factors related to job knowledge and advancement opportunities, job security, and work practices significantly impacted work performance at the 0.05 level. Conversely, factors related to compensation and benefits, as well as emotional aspects, did not significantly affect work performance.

Keywords: Organizational Support, Work Performance, Daily Wage Employees, Min Buri Area.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาวะเศรษฐกิจไทย คณะผู้วิจัย TDRI (2563) ได้ทำการศึกษาผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 พบว่าที่สังคมเปลี่ยนไปประกอบกับผลกระทบการที่ลดลง ผลกระทบต่อฐานะทางการเงินและสภาพคล่องของธุรกิจ จนในที่สุดผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้หลายธุรกิจต้องปิดตัวลงหรือลดการจ้างงาน ทำให้การว่างงานโดยรวมเพิ่มขึ้นหลายธุรกิจต่างปรับตัวเพื่อความอยู่รอดในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจในครั้งนี้ ทั้งมีการลดการจ้างงานแรงงานที่มีอายุน้อย 1-2 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าชดเชยต่ำ ลดการจ้างงานแรงงานสูงอายุด้วยการผลักดันให้เข้าร่วมโครงการ Early Retirement ลดการจ้างแรงงานจบใหม่ ปรับเปลี่ยนการจ้างงานแรงงานเต็มเวลาเป็นการจ้างงานชั่วคราวหรือการเพิ่มแรงงานประเภทจ้างงานรายชั่วโมงมากขึ้นเห็นได้ชัดเจนว่าวิกฤตโควิด-19 ส่งผลให้ลักษณะการจ้างงานของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป

อินซีด (INSEAD) สถาบันธุรกิจในฝรั่งเศส เผยแพร่รายงานดัชนีวัดศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์โลก (จีทีซีไอ) ปี 2566 ระบุว่า ดัชนีศักยภาพการแข่งขันด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยอยู่ที่ 40.77 ครองอันดับที่ 79 จาก 134 ประเทศ ตัวดัชนีจีทีซีไอ ดังกล่าว เป็นรูปแบบจำลองปัจจัยการผลิตและผลผลิต (Input-Output model) หรือเปรียบได้กับปัจจัยด้านนโยบายรัฐบาล (Input) และผลของการดำเนินนโยบายต่าง ๆ (Output) ซึ่งเป็นการประเมินหลายสิ่งของแต่ละประเทศต้องทำ เพื่อสร้างและให้แรงงานได้รับความสามารถพิเศษหรือทักษะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตน (กรุงเทพธุรกิจ, 2566)

สุวรรณี วัณกานต์ รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เผยผลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร เดือนมกราคม 2567 ว่า ในเดือนมกราคม 2567 พบจำนวนการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น โดยเมื่อเปรียบเทียบกับเดือนที่ผ่านมา พบว่า ในภาพรวมจำนวนผู้ว่างงานทั่วประเทศเพิ่มขึ้น 1.11 แสนคน จาก 3.21 แสนคน เป็น 4.32 แสนคน โดยอัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นจาก 0.8% เป็น 1.1% (สำนักข่าวออนไลน์ฐานเศรษฐกิจ, 2567)

แม้ในมุมมอง ทศนคติของการทำงานที่เปลี่ยนไปรวมทั้งสภาวะสังคม ผู้ประกอบการเองนั้นยังคงจำเป็นต้องปรับตัว และแบบแผนธุรกิจ ให้คุ่มด้านต้นทุน ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง แต่ไม่ใช่เพียงแค่นั้น เพราะปัญหาการเข้าออกที่ไปมา มาไป ของลูกจ้างก็นับว่าเป็นปัญหาเช่นกัน สำหรับการเดินทางทำกิจการต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบของการออกในลูกจ้างชั่วคราวแบบรายวันย่อมมีผลน้อยกว่าลูกจ้างแบบรายเดือน แต่เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ลูกจ้างคาดหวังจากองค์กรในการสนับสนุนการทำงาน ได้เข้าใจอย่างมากขึ้นว่า ลูกจ้างรายวันต้องการสิ่งใดบ้าง อาทิ ผลตอบแทน ความรู้ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง หน้าที่การทำงาน และด้านจิตใจ โดยการสนับสนุนจากองค์กรนั้นนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ลูกจ้างคงอยู่และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการสนับสนุนจากองค์กรนั้นนับว่าเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งของลูกจ้างว่า เป็นผลิตผลจากความมานะ พยายามในการปฏิบัติงาน ที่องค์กรตอบแทนให้สู่พวกเขา

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา ในภาคธุรกิจ และการประกอบการ การควบคุมต้นทุนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง จึงส่งผลให้หลายๆ แห่ง สนใจในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวแบบรายวันมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี มาเป็นหัวข้อในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้ตรงกลุ่มเป้าหมายที่ธุรกิจและสถานประกอบการตั้งอยู่ จึงได้กำหนดเป้าหมายเป็นกลุ่มประชากรเป็นประชากรในพื้นที่เขตมีนบุรี โดยนำผลที่ได้นี้เพื่อนำไปพัฒนาองค์กร และสถานประกอบการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างให้มากขึ้น อีกทั้งเป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันในเรื่องของการสนับสนุนขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคาดหวังในการสนับสนุนจากองค์กรของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี
2. เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงได้กรอบแนวคิดสำคัญดังนี้

ตัวแปรต้น

การรับรู้การสนับสนุนจาก
องค์กร

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
3. ด้านความมั่นคงในงาน
4. ด้านจิตอาสามณ์
5. ด้านการปฏิบัติงาน

ที่มา : Rhoades & Eisenberger,
(2002)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์
- การให้คำแนะนำที่ดี
- การมีระเบียบในการทำงาน
- การปฏิบัติงาน หน้าที่
- มาตรฐานของงาน
- รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี

สรุปมาจาก Harrington
Emerson (1913)

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มลูกจ้างรายวันที่มีเขตพื้นที่พักอาศัย ในเขตพื้นที่มีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยทำการคำนวณจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่มีอย่างแน่ชัดหรือนับได้ จึงใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากสูตรจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับประมาณ 384 คน

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย เป็นหลัก

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ทดสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถาม (Validity) ประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านซึ่งมีประสบการณ์ในการด้านการจัดการ จากการสำรวจค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามพบว่า มีค่า IOC ที่ 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถใช้ในการสำรวจได้ จึงนำมาสอบถามในกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 40 คน

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 40 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า .75 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ .976 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า .75) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นที่การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมินบุรี แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้มาจาก 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 384 ชุด ให้กลุ่มลูกค้า ผู้ที่เคยใช้บริการ ร้านคาเฟ่เมด ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า รวบรวม ทบทวนเอกสารวรรณกรรม และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (frequency), ความถี่ (percentage), สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมินบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 384 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.7 โดยมีอายุระหว่าง

31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 74.0 ประกอบอาชีพฟรีแลนซ์ คิดเป็นร้อยละ 52.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.6 และมีสถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 66.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.67	0.862	มาก
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	3.41	0.793	มาก
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.47	1.024	มาก
4. ด้านจิตอาสามณ์	3.80	0.647	มาก
5. ด้านการปฏิบัติงาน	3.94	0.679	มาก
ภาพรวม	3.67	0.690	มาก

ตารางที่ 1 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 384 คน พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 3.67 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณรู้สึกก้าวหน้าและคำสั่งที่ได้รับมอบหมายในการทำงานชัดเจน, มีการกำหนดเวลาและข้อตกลงที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน, คุณรู้สึกว่าบริษัทมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการทำงานให้แก่ท่าน และคุณรู้สึกว่ามีการตรวจสอบและประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและเป็นประจำ ในระดับมาก

ด้านจิตอาสามณ์ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณรู้สึกว่าบริษัทมีการยกย่องพนักงานที่ปฏิบัติผลงานได้ดีเพื่อเป็นแบบอย่าง, คุณรู้สึกว่ามีความชัดเจนในการรับฟังและแก้ไขปัญหาทางจิตใจในที่ทำงาน และคุณรู้สึกสบายใจและมีความสุขที่ทำงานในบรรยากาศที่บริษัทสร้างขึ้น ในระดับมาก

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณคิดว่าระดับเงินเดือนที่ได้รับตอนนี้เป็นไปตามความคาดหวังของคุณ, คุณคิดว่าบริษัทมีนโยบายดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคุณอย่างดี และคุณมีความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณคิดว่าบริษัทมีมาตรการใดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการสูญเสียงานหรือสภาพการงานของพนักงานบ้าง และคุณรู้สึกมั่นใจในมาตรการคุ้มครองและความปลอดภัยที่บริษัทมีในที่ทำงาน ในระดับมาก ส่วนเรื่อง คุณรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทปัจจุบันมีความมั่นคงในชีวิตในระดับปานกลาง

ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณมีโอกาสนในการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือเข้าร่วมโครงการพัฒนาในบริษัท และคุณคิดว่าบริษัทมีการเสนอโอกาสในการเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาอนาคตของพนักงาน ในระดับมาก ส่วนเรื่อง คุณมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานประจำตามที่ต้องการ ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.07	0.774	มาก
2. การให้คำแนะนำที่ดี	4.14	0.721	มาก
3. การมีระเบียบในการทำงาน	4.00	0.727	มาก
4. การปฏิบัติงาน	4.34	0.698	มากที่สุด
5. มาตรฐานของงาน	4.34	0.698	มากที่สุด
6. รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี	4.13	0.880	มาก
ภาพรวม	4.14	0.622	มาก

ตารางที่ 2 จากผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 384 คน พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.14 ในแต่ละด้านมีระดับความสำคัญโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้

การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณเข้าใจหน้าที่ของคุณในการทำงานอย่างชัดเจน คุณมีความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย คุณมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และคุณมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กรและลูกค้าในระดับมาก

มาตรฐานของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.34 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณเข้าใจว่ามาตรฐานนั้นมีความสำคัญอย่างไรต่อการปฏิบัติงานของคุณ คุณมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามมาตรฐานของงาน และคุณรักษามาตรฐานงานของคุณอย่างสม่ำเสมอ เสมอปลาย แม้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมาก น้อย แตกต่างกันในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่อง คุณสามารถจัดการงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก

การให้คำแนะนำที่ดีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณรู้สึกได้ว่าองค์กร และเพื่อนร่วมงานมีการให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คุณมีวิธีการฟังและเข้าใจความต้องการของผู้รับคำแนะนำจาก และหลังจากให้คำแนะนำแล้ว คุณมีการสนับสนุนหรือติดตามผลลัพธ์เพื่อให้แน่ใจว่าคำแนะนำเป็นประโยชน์ในการทำงานในระดับมาก

รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณมีความภาคภูมิใจในเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนในการทำงาน และคุณมีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานที่ได้รับรางวัลเมื่อ เพื่อนร่วมงานของคุณทำผลงานได้ดีในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่อง คุณคิดว่าการให้รางวัลของบริษัทมีความยุติธรรม ประเมินจากผลงานตามจริง อยู่ในระดับมาก

การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณรู้สึกว่าคุณสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร, คุณสามารถเข้าใจ และปฏิบัติตามเป้าหมายงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้, คุณสามารถหาหนทางในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และคุณมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและทำงานตามเป้าหมาย ในระดับมาก

การมีระเบียบในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ให้ระดับความเห็นด้วยเรื่อง คุณมีวิธีการวางแผนและจัดการเวลาในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด คุณมีวิธีการสร้างและบริหารจัดการที่เป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ และคุณมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานหรือกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อให้ทำงานได้อย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน

สมมติฐาน ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรต้น	P-value	การแปลผล	ตัวแปรตาม
1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.066	ไม่ส่งผล	ประสิทธิภาพ ทำงานของลูกจ้าง รายวันในเขตพื้นที่ มีนบุรี
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	<.001*	ส่งผล	
3. ด้านความมั่นคงในงาน	<.001*	ส่งผล	
4. ด้านจิตอาสามณ์	.166	ไม่ส่งผล	
5. ด้านการปฏิบัติงาน	<.001*	ส่งผล	

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่ร้อยละ 80.00 ($R = 0.800$) สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้ร้อยละ 64.00 ($R \text{ Square} = 0.640$) อีกร้อยละ 36.00 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี

Model		Unstandardized		Standardized	t	P-value
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(ค่าคงที่)	2.287	.158		14.455	<.001
	1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.088	.048	.122	1.844	.066
	2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	-.248	.030	-.315	-8.166	<.001*
	3. ด้านความมั่นคงในงาน	.315	.049	.519	6.479	<.001*
	4. ด้านจิตอาสามณ์	.060	.043	.062	1.389	.166
	5. ด้านการปฏิบัติงาน	.268	.051	.293	5.248	<.001*

*ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จากผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐาน ว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรอย่างน้อย 1 ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สามารถแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี คือ

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการทำงานงานแบบภาพรวม เพิ่มขึ้น .315 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการทำงานงานแบบภาพรวม ลดลง .248 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ระดับของประสิทธิภาพการทำงานงานแบบภาพรวม เพิ่มขึ้น .268 หน่วย โดยตัวแปรอื่นคงที่

อภิปรายผล

จากการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยเรื่อง "การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรี" สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยอ้างอิงจากวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาความคาดหวังในการสนับสนุนจากองค์กรของประชากรที่เป็นลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี 2.) เพื่อศึกษาการประเมินประสิทธิภาพทำงานของของประชากรลูกจ้างที่เป็นรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี เพื่อศึกษาในสมมติฐาน ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี โดยมีผลการวิจัยดังนี้

จากการศึกษาสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร เรื่องด้านความรู้ในงาน และโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของ ลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ใน ระดับสูงที่ร้อยละ 80.00 ($R = 0.800$) และปัจจัยการสนับสนุนองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างในเขตมีนบุรีที่ร้อยละ 64.00 ($R \text{ Square} = 0.640$)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า มีผลต่อ ประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยระดับ มากกับเรื่อง การเรียนรู้เพิ่มเติมหรือเข้าร่วมโครงการพัฒนาในบริษัท บริษัทมีการเสนอโอกาสในการ เรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับพัฒนาอนาคตของพนักงาน และการปรับตำแหน่งหรือการจ้างประจำ โดย สอดคล้องกับ แสงจันทร์ หวานอารมย์ (2565) ได้ศึกษา การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจาก มีโอกาสใน การพัฒนาความรู้ในงานอยู่เสมอ และตำแหน่งที่ทานปฏิบัติงานอยู่มีโอกาสได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของ ลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยระดับมากกับเรื่อง บริษัทมี มาตรการใดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการสูญเสียงาน รู้สึกมั่นใจในมาตรการคุ้มครองและความปลอดภัย ที่บริษัทมีในที่ทำงาน สอดคล้องกับ ศศิพันธ์ ทิพย์โอสถ (2556) ได้ศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคธุรกิจธนาคาร พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรในด้านความมั่นคงในการทำงานมาก มีการจัดสภาพในการทำงาน โดยเน้นความสำคัญของ ประสิทธิภาพส่วนบุคคลมากขึ้น

ด้านการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตพื้นที่มีนบุรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นด้วยอย่างมากกับเรื่อง คำสั่งที่ได้รับมอบหมายในการทำงานชัดเจน ข้อตกลงที่ชัดเจน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อใช้ในการทำงาน และประเมินผลงานอย่างเป็น ระบบและเป็นประจำ สอดคล้องกับ สมพงษ์ เพชรี (2561) ได้ศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายา ชิ จำกัด พบว่า การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยบริษัทมีการสั่ง อำนาจความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการ หรือสิ่งที่เป็นนามธรรมเช่น วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมของ องค์กร ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพทำงานของลูกจ้างรายวันในเขต พื้นที่มีนบุรี อย่างเห็นได้ชัด โดยมีความสอดคล้องกับวรรณกรรมของ Rhoades and Eisenberger (2002) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการ ทำงานมากขึ้นเพียงใด โดยการเรียนรู้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละองค์กร แต่ละ บริบท ส่งผลต่อตัวแปรที่มีอิทธิพลแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาการสนับสนุนขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันในเขตมีนบุรีผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามและการรวบรวมข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจาก ค่าจ้างที่ได้รับรายวันเพียงพอต่อการใช้ชีวิต โดยมีอัตราการจ่ายค่าจ้างที่ทางราชการประกาศไว้ขั้นต่ำต่อวัน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างเห็นได้ชัด และจากแบบสอบถามผู้กรอกแบบสอบถามคิดว่าบริษัทมีนโยบายดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคุณอย่างดีในระดับมาก แต่เป็นข้อที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อีกทั้งจากการทดสอบสมการ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก หากมีการปรับอัตราเงินและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น มีแนวโน้มที่ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างรายวันจะดีขึ้นด้วย

ด้านจิตอาารมณ์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจาก ลูกจ้างรายวันมีมุมมองว่าการทำงานเป็นแบบระยะสั้น มาเป็นครั้งคราว จึงไม่ได้ใส่ใจมากนัก หากองค์กรต้องการปรับปรุง จึงควรทำอย่างมีมาตรฐานทั้งพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานประจำเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความรู้สึกว่าการเป็นลูกจ้างรายวันไม่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าเติบโต องค์การควรที่จะปรับนโยบาย โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างรายวันที่ทำงานได้ดีเข้าเป็นพนักงานประจำเพื่อกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่การสนับสนุนจากองค์การ ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง เพื่อต่อยอดสำหรับเป็นแนวทางต่อไป
2. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์กว้างขวางและครอบคลุมส่วนต่างๆ ได้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการองค์การให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากลักษณะของพนักงานแต่ละกลุ่มมีความเห็น และการให้ความสำคัญที่ต่างกัน
3. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข อย่างชัดเจน

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพมหานคร. (2566). สิงคโปร์ท็อป3แรงงานมีศักยภาพสูง'ไทยตามหลังเวียดนาม'รั้งอันดับ 79 สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2567 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/world/1098675>
- กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก.
- จิรพงษ์ อินคล้า. (2562). ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัด

- สมุทรสาคร. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (2562): มกราคม-เมษายน 2562. หน้า 28-40.
- เปรมกมล หงษ์ยนต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางแอปพลิเคชันออนไลน์ (ลาซาด้า) ของผู้บริโภคยุคดิจิทัลในกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2559). "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การความพอใจในงาน ความผาสุกขององค์กร." Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(1), 643-654.
- ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสธ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารการตลาดยุคใหม่: (Marketing Management) ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: Diamond In Business World.
- สมพงษ์ เพชรี. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักข่าวออนไลน์ฐานเศรษฐกิจ. (2567). เปิดตัวเลข "คนว่างงาน" ม.ค. 2567 ฟุ่ง 4.3 แสนคน ภาคบริการ-การค้า หนักสุด. สำนักข่าวออนไลน์ฐานเศรษฐกิจ. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2567 จาก <https://www.thansettakij.com/business/economy/590740>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมี. บุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- แสงจันทร์ หวานอารมย์. (2565). การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Certo, S. C. (2007). Modern management concepts. Publisher.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, D. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence. Journal of Applied Psychology, 75(1), 51-59.
- Harrington Emerson. (1931). The Twelve Principles of Efficiency. New York: The Engineering Magazine.

- Humphney, B. and Stokes, J. (2000). *The 21st Century Supervisor*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- LaMastro, V. (2002). Commitment and perceived organization support. *Journal of Occupational Psychology*, 84(7), 42-44.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A review of the Literature." *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- Schiffman, L. G. and Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer behavior*. 11th ed. England: Pearson Education.
- . (2563). จากวิกฤตสู่โอกาสของสังคมไทยในยุค COVID-19. Thailand Development Research Institute. สืบค้นเมื่อ 8 เมษายน 2567 จาก <https://tdri.or.th/2020/12/inequality-in-thai-society-turning-the-covid-19-crisis-into-an-opportunity/>