



Received: 14 August 2023

Revised: 15 October 2023

Accepted: 24 October 2023

THE CAUSAL FACTORS INFLUENCING THE JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN LOCAL ADMINISTRATION, THAILAND

Samart AIYAKORN¹

1 Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand; saamm_5@hotmail.com

Handling Editor:

Professor Dr.Chanathat BOONRATTANAKITTIBHUMI European International University, France

(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- | | |
|---|---|
| 1) Associate Professor Dr.Kathanyoo KAEWHANAM | Kalasin University, Thailand |
| 2) Associate Professor Dr.Yupaporn YUPAS | Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand |
| 3) Assistant Professor Dr.Panitee KARNSOMDEE | Kasetsart University, Thailand |

Abstract

The objectives of this research are as follows 1) study the levels of Perceived Organizational Culture, Perceived Organization Support, Work Engagement, and Job Performance 2) investigate the influence of Perceived Organizational Culture, Perceived Organization Support, and Work Engagement on Job Performance and 3) examine the mediating role of Work Engagement between Perceived Organizational Culture, Perceived Organization Support, and Job Performance. The research employs a mixed method research to collect data from a sample group of 334 individuals. The findings of the research are as follows: 1) Work Engagement has the highest average level, followed by Perceived Organizational Culture, Perceived Organization Support, and Job Performance, all of which are at high levels 2) Perceived Organizational Culture significantly influences Job Performance at a statistically significant level of .01. It also significantly affects Work Engagement at a statistically significant level of .01. Perceived Organization Support has a significant impact on Job Performance at a statistically significant level of .01. It also significantly influences Work Engagement at a statistically significant level of .01 and 3) Work Engagement partially mediates the relationship between Perceived Organizational Culture and Job Performance on the other. Additionally, Work Engagement fully mediates the relationship between Perceived Organization Support and Job Performance.

Keywords: Perceived Organizational Culture, Perceived Organization Support, Work Engagement, Job Performance

Citation Information: Aiyakorn, S. (2023). The Causal Factors Influencing the Job Performance of Employees in Local Administration, Thailand. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 12(2), 156-169. <https://doi.org/10.14456/tisr.2023.14>

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

สามารถ อัยกร¹

1 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; saamm_5@hotmail.com

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ มหาวิทยาลัยยุโรปเบียน อินเตอร์เนชันแนล ประเทศฝรั่งเศส
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|--|----------------------------|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม | มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ |
| 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุและผล ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันในงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความเป็นตัวแปรต้นกลางของปัจจัยความผูกพันในงานระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันในงานค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรต้นกลางบางส่วนระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรต้นกลางโดยสมบูรณ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ความผูกพันในงาน, ผลการปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: สามารถ อัยกร. (2566). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. *สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 12(2), 156-169. <https://doi.org/10.14456/tisr.2023.14>

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเผชิญปัญหาด้านงบประมาณ ความคาดหวังของประชาชน และปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพ ผูกพันในภารกิจ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทุกแห่งจะมีพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งให้เป็นรูปธรรม โดยอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ อาจกล่าวได้ว่า “พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพราะเป็นผู้ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายของผู้บริหาร (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2550)

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเป็นภารกิจสำคัญ เพราะสถานะของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานที่ตอบสนองเป้าหมาย ผู้บริหารต้องสร้างมาตรฐานการทำงาน ตลอดจนควบคุมพฤติกรรมตามระเบียบราชการ เพื่อการตอบสนองต่อประชาชน การพัฒนาที่ยั่งยืนต้องเข้าใจสาเหตุที่สำคัญ อาทิ ความผูกพันในงานเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างความรู้สึกนึกคิดกับเป้าประสงค์ พนักงานแสดงออกทางความรู้สึกและพฤติกรรม และยังพยากรณ์การลาออกจากงานได้ เพราะพนักงานที่ตอบสนองการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จ (Buchanan, 1979)

นอกจากนี้ต้องทำการศึกษาวรรณกรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแนวปฏิบัติที่มีร่วมกัน ซึ่งเป็นจิตวิญญาณขององค์การ ซึ่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องค้นหารูปแบบที่เหมาะสม นอกจากนี้การรักษาพนักงานให้มีความผูกพันในงาน ต้องมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้งความยุติธรรม รางวัลตอบแทน การสนับสนุนจากหัวหน้า และเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งจะสร้างความผูกพันจนพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (Eisenberger et al., 2001)

จากเหตุผลความสำคัญดังกล่าวและการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีช่องว่างเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่อธิบายอิทธิพลของตัวแปรแฝงเพื่อตอบสมมติฐาน ละเลยการวิเคราะห์ตัวแปรสังเกตซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ภายในตัวแปรแฝง องค์ความรู้ดังกล่าวนำไปสู่การปฏิบัติได้ทันที และยังมีช่องว่างของวิธีวิทยา (Methodology gap) ส่วนใหญ่ใช้วิธีวิจัยเพียงแบบเดียวและมีผลต่อความรู้เชิงลึกที่เป็นผลจากการวิจัย ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุและผล ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ และความผูกพันในงาน ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความเป็นตัวแปรต้นกลางของปัจจัยความผูกพันในงานระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Schermerhorn (2000) เป็นทฤษฎีหลักในการวิจัย (Core Theory) โดยอธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Job performance) มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal qualities) เป็นลักษณะด้านชีวภาพและด้านจิตวิทยาของบุคคล 2) ความพยายามในการปฏิบัติงาน (Effort) ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational support) ที่เป็นทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้าง และขนาดขององค์การ เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบงาน กระบวนการกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกจากการทบทวนวรรณกรรมตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (Perceived Organizational Culture) ตามแนวคิดของ Daft (2010) 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organization Support) ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) 3) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ตามแนวคิดของ Schaufeli et al. (2002) ตัวแปรตาม ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ตามแนวของของ Koopmans et al. (2011) และผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Oentoro, 2018, 2019; Whangmahaporn, 2019) เพื่อกำหนดสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

H1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

H2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

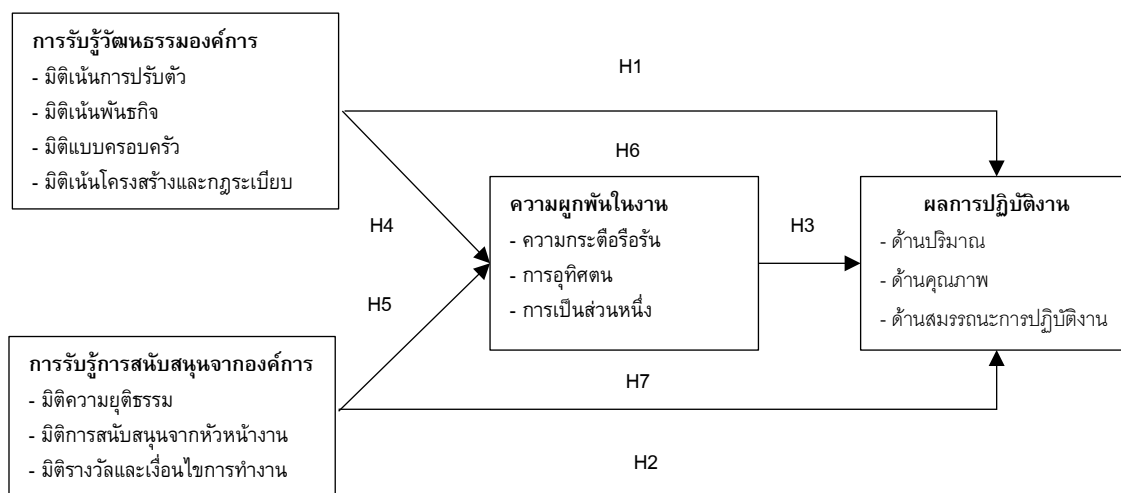
H3 ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน

H4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

H5 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

H6 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน และ

H7 ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี แบบขั้นตอนเชิงอธิบาย ระยะแรกใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานและใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพอธิบายผลการวิจัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น ประชากรของการวิจัย ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน 7,850 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 381 คน จากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามานะ (Yamane, 1973) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อจัดประชากรที่มีลักษณะเหมือนกันเอาไว้ในกลุ่มเดียวกันดังนี้ 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชากร 76 คน กลุ่มตัวอย่าง 4 คน 2) เทศบาลนครประชากร 30 คน กลุ่มตัวอย่าง 1 คน 3) เทศบาลเมือง ประชากร 195 คน กลุ่มตัวอย่าง 9 คน เทศบาลตำบล ประชากร 2,247 คน กลุ่มตัวอย่าง 190 คน องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากร 5,300 คน กลุ่มตัวอย่าง 257 คน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ประชากร 2 คน กลุ่มตัวอย่าง 1 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามวัตถุประสงค์หรือการเลือกตัวอย่างแบบโควตา เพื่อจัดกลุ่มความหลากหลายของข้อมูลที่ได้รับ (Miles & Huberman, 1994) ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด จำนวน 10 คน โดยยึดหลักความพอเพียงของข้อมูล ในการวิจัยแบบกรณีศึกษา ควรกำหนดผู้ให้ข้อมูลประมาณ 10 คน แต่หากข้อมูลมีความอึดอัด ก็อาจน้อยกว่าได้ (Nastasi & Schensul, 2005)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ Likert scale ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของร่างแบบสอบถาม 47 ข้อ ระหว่าง 0.60-1.00 คะแนน ได้รับการพิจารณา

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

จริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์จากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร หมายเลขโครงการ HE 65-092 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับหน่วยงานราชการจังหวัดสกลนคร จำนวน 30 คน ผลการทดสอบความเชื่อมั่น พบว่ามีค่า Cronbach's Alpha รวม .973 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้มีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 (Hair et al., 2006)

สถิติที่ใช้ ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-5 และทดสอบสมมติฐานที่ 6-7 โดยการวิเคราะห์ตัวแปรคนกลาง (Mediation: M) ที่ส่งอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรอิสระ (X) และมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (Y) (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon et al., 2007) การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตรวจสอบยืนยันกับการทบทวนวรรณกรรมและผลการวิจัยเชิงปริมาณว่าตรงกันหรือขัดแย้งกัน และเพิ่มเติมให้มีผลการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบกำหนดทิศทางล่วงหน้า (Directed Content Analysis) ที่เกี่ยวกับประเด็นหรือปรากฏการณ์จากผลการวิจัยเชิงปริมาณแต่ยังขาดความสมบูรณ์หรืออาจจะมีประโยชน์ที่จะทำการอธิบายเพิ่มขึ้น (Hsieh & Shannon, 2005) จากนั้นจึงนำเสนอผลสรุปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.66 ถือว่ามีความสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดังที่ Hoonakker & Carayon (2009) อธิบายว่าอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่เหมาะสมในการศึกษาทางวิชาการโดยเฉลี่ยควรอยู่ที่ร้อยละ 50.56 และ 44.60 จากแบบสอบถามข้อมูลส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศหญิง ร้อยละ 65.67 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.92 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.97 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 35.60 ตำแหน่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 56.90 สังกัดเทศบาลตำบล ร้อยละ 53.60 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 36.23

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุและผล ตามวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความผูกพันในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.77$) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.82$) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรตามผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.66$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงระดับของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (POC)	4.12	.77	มาก	3
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)	4.01	.82	มาก	4
ความผูกพันในงาน (WE)	4.17	.72	มาก	2
ผลการปฏิบัติงาน (JP)	4.24	.66	มาก	1

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรอิสระไม่เกิน .70 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ที่จะเกิดข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุ การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 และสมมติฐานที่ 1-7 แสดงได้ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อผลการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (POC)					
มิติเน้นการปรับตัว (Poc1)	.101	.055	.126	1.824	.069
มิติพันธกิจ (Poc2)	.157	.058	.193	2.708	.007**
มิติแบบครอบครัว (Poc3)	.108	.066	.133	1.624	.105
มิติเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Poc4)	.216	.060	.244	3.618	.000***
R = .616, R ² = .380, R ^{2Ad} = .372, F = 50.341, Sig = .000***					
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS)					
มิติความยุติธรรม (Pos1)	.017	.047	.026	.371	.711
มิติการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Pos2)	.124	.041	.168	2.997	.003**
มิติรางวัลจากองค์กรและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม (Pos3)	.425	.059	.501	7.224	.000***
R = .638, R ² = .408, R ^{2Ad} = .402, F = 75.700, Sig = .000***					
ความผูกพันในงาน (WE)					
มิติความกระตือรือร้น (We1)	.193	.041	.221	4.664	.000***
มิติการอุทิศตน (We2)	.395	.044	.450	8.947	.000***
มิติการเป็นส่วนหนึ่ง (We3)	.198	.035	.247	5.631	.000***
R = .820, R ² = .673, R ^{2Ad} = .670, F = 226.097, Sig = .000***					

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (POC) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 37.20 (R^{2Ad} = .372) มิติเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Poc4) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 24.10 (β = .224) มิติพันธกิจ (Poc2) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 19.30 (β = .193) ส่วนในมิติเน้นการปรับตัว (Poc1) และมิติแบบครอบครัว (Poc3) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 40.20 (R^{2Ad} = .402) โดยมิติรางวัลจากองค์กรและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม (Pos3) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 50.10 (β = .501) มิติการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Pos2) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 16.80 (β = .193) ส่วนมิติความยุติธรรม (Pos1) ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงาน (WE) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 67.00 (R^{2Ad} = .670) โดยมิติการอุทิศตน (We2) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 45.00 (β = .450) มิติการเป็นส่วนหนึ่ง (We3) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 24.70 (β = .247) และมิติความกระตือรือร้น (We1) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 22.10 (β = .221)

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อความผูกพันในงาน

ตัวแปร	B	Std.error	(β)	t	P-value
การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (POC)					
มิติเน้นการปรับตัว (Poc1)	.080	.053	.096	1.517	.130
มิติพันธกิจ (Poc2)	.137	.055	.162	2.487	.013*
มิติแบบครอบครัว (Poc3)	.230	.063	.274	3.665	.000***
มิติเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Poc4)	.225	.057	.244	3.952	.000***
R = .694, R ² = .481, R ^{2Ad} = .475, F = 76.322, Sig = .000***					
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS)					
มิติความยุติธรรม (Pos1)	.102	.045	.146	2.283	.023*
มิติการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Pos2)	.166	.039	.216	4.203	.000***
มิติรางวัลจากองค์การและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม (Pos3)	.377	.056	.427	6.704	.000***
R = .706, R ² = .499, R ^{2Ad} = .495, F = 109.602, Sig = .000***					

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (POC) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 47.50 (R^{2Ad} = .475) โดยมีมิติแบบครอบครัว (Poc3) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 27.40 (β = .274) มิติเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Poc4) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำนายได้ร้อยละ 24.10 (β = .244) มิติพันธกิจ (Poc2) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทำนายได้ร้อยละ 16.20 (β = .162) ส่วนในมิติเน้นการปรับตัว (Poc1) ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (POS) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทำนายได้ร้อยละ 49.50 (R^{2Ad} = .495) โดยมีมิติรางวัลจากองค์การและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสม (Pos3) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทำนายได้ร้อยละ 42.70 (β = .427) มิติการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Pos2) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ทำนายได้ร้อยละ 21.60 (β = .216) และมิติความยุติธรรม (Pos1) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (WE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำนายได้ร้อยละ 14.60 (β = .146)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันในงานระหว่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ (X) กับผลการปฏิบัติงาน (Y)

ตัวแปร (X)	Coeff	Beta	se	t	p
ตัวแบบที่ 1: X $\rightarrow$ Y ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y					
POC (c)	.572	.613	.04	14.148	.000***
ตัวแบบที่ 2: X $\rightarrow$ M ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M					
POC (a)	.667	.689	.039	17.323	.000***
ตัวแบบที่ 3: X,M $\rightarrow$ Y ตัวแปรอิสระ = X,M ตัวแปรตาม = Y					
WE (b)	.718	.746	.042	17.069	.000***
POC (c')	.093	.099	.041	2.278	.023*

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษา พบว่า เส้นทางอิทธิพล c' (Path c') พบว่าการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (POC) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายระดับผลการปฏิบัติงานได้ในระดับต่ำร้อยละ 9.90 ($\beta = .099$) เมื่อควบคุมความผูกพันในงาน (WE) ให้มีค่าคงที่ สรุปว่าเมื่อพิจารณาค่า c' แล้วพบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และค่า c' ($\beta = .099$) $< c$ ($\beta = .613$) $= \beta_{.514} / (c' - c) / \beta = .099 - \beta = .613 = \beta - 0.514$ สรุปว่าความผูกพันในงาน (WE) เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (Partial Mediation) โดยทำหน้าที่ส่งผ่านบางส่วนระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร (POC) ต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อทดสอบความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันในงานระหว่างของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (X) กับผลการปฏิบัติงาน (Y)

ตัวแปร (X)	Coeff	Beta	se	t	p
ตัวแบบที่ 1: $X \rightarrow Y$ ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = Y					
POS (c)	.516	.611	.037	14.048	.000***
ตัวแบบที่ 2: $X \rightarrow M$ ตัวแปรอิสระ = X ตัวแปรตาม = M					
POS (a)	.610	.696	.035	17.648	.000***
ตัวแบบที่ 3: $X, M \rightarrow Y$ ตัวแปรอิสระ = X, M ตัวแปรตาม = Y					
WE (b)	.727	.755	.043	17.087	.000***
POS (c')	.072	.085	.037	1.934	.054

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษา พบว่า เส้นทางอิทธิพล c' (Path c') พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) ในระดับต่ำร้อยละ 8.50 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) เมื่อควบคุมความผูกพันในงาน (WE) ให้มีค่าคงที่ สรุปว่าเมื่อพิจารณาค่า c' แล้วไม่พบมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) จึงสรุปได้ว่าความผูกพันในงาน (WE) เป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ (Complete Mediation) โดยทำหน้าที่ส่งผ่านแบบสมบูรณ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ต่อผลการปฏิบัติงาน (JP) (Baron & Kenny, 1986)

ตารางที่ 6 แสดงผลสรุปของการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1	ยอมรับ ($R^{2Ad} = .372, p < .001$)	H 5	ยอมรับ ($R^{2Ad} = .495, p < .001$)
H2	ยอมรับ ($R^{2Ad} = .402, p < .001$)	H 6	ยอมรับ เป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน
H 3	ยอมรับ ($R^{2Ad} = .670, p < .001$)	H 7	ยอมรับ เป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์
H 4	ยอมรับ ($R^{2Ad} = .475, p < .001$)		

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยยอมรับสมมติฐานที่ 1 2 3 4 และ 5 สำหรับในมิติภายในของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 และ 1.4 แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 และ 1.3 มิติภายในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 และ 2.3 แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 มิติความผูกพันในงานยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 3.2 และ 3.3 มิติการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรต่อความผูกพันในงานยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 1.3 และ 1.4 แต่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 มิติภายในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในงานยอมรับสมมติฐานที่ 5.1 5.2 และ 5.3 สำหรับความเป็นตัวแปรคั่นกลางของความผูกพันในงานยอมรับสมมติฐานที่ 6 มีความเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน และสมมติฐานที่ 7 มีความเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

สำหรับผลการสัมภาษณ์จากการวิจัยเชิงคุณภาพ วัฒนธรรมองค์การแบบตามระเบียบ สรุปลงนี้ พนักงานต้องปฏิบัติงานตามระเบียบที่ถูกกำหนดไว้ตามสายการบังคับบัญชาที่เคร่งครัด เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกฎหมายกำกับควบคุมจำนวนมาก พนักงานมีความรับผิดชอบทางกฎหมาย จึงมีต้องมุ่งเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ วัฒนธรรมแบบพันธกิจ สรุปลงนี้ พนักงานต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ ถูกกำหนดบทบาทจากส่วนกลาง และนโยบายผู้บริหารจากการเลือกตั้ง จึงต้องมุ่งการบรรลุเป้าหมายย่อยสร้างประสิทธิผลตามที่กำหนด

วัฒนธรรมแบบครอบครัว สรุปลงนี้ การเน้นความเป็นพี่น้อง ปรีกษาหรือแบบไม่เป็นทางการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกัน และมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ ทำให้เกิดความผูกพันในงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ แต่ไม่สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานได้ เพราะท้องถิ่นต้องมุ่งผลการทำงานตามตัวชี้วัดที่กฎหมายกำหนด

วัฒนธรรมแบบปรับเปลี่ยน สรุปลงนี้ พนักงานต้องทำงานตามกฎระเบียบ ทำให้ขาดการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้แค่ปรับงานไปตามคำสั่งหรือกรอบกฎหมายที่ค่อนข้างเคร่งครัด และต้องยึดสายการบังคับบัญชาจนไม่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานตามที่คาดหวัง และยังไม่ได้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม สรุปลงนี้ พนักงานจะพิจารณาถึงเรื่องความยุติธรรมในการเลื่อนค่าตอบแทน การได้รับมอบหมายงาน และเรื่องอื่นๆ โดยเปรียบเทียบกับบุคคลที่ทำงานใกล้เคียงกัน หากไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะไม่ยอมทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงาน อาจถึงขั้นขอย้ายสายงานหรือหน่วยงาน อย่างไรก็ตามไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่ต้องทำตามกฎหมายบังคับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สรุปลงนี้ พนักงานต้องปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชา และรอการสั่งการจากผู้บริหาร หากมีนายทฯ และปลัดที่ปฏิบัติตามกฎหมาย ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา เข้าใจพนักงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากพบกับผู้บริหารที่ไม่ดีจะเป็นเงื่อนไขให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานอาจขอย้ายหรือลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวพนักงานมากที่สุด

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขการทำงาน สรุปลงนี้ พนักงานคำนึงถึงเรื่องของค่าตอบแทน เงินโบนัส และสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน หลายคนเลือกเข้ามารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และย้ายสถานที่ทำงานมีสาเหตุจากเรื่องของค่าตอบแทน ส่วนเงื่อนไขอื่นทั้งปริมาณงานที่เหมาะสม บทบาทที่ชัดเจน ก็ส่งผลให้พนักงานตั้งใจทำงานและไม่อยากย้ายออกไปที่อื่น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ วิถีปฏิบัติขององค์การที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันตลอดมาจนเป็นแบบแผนที่แสดงออกทางพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Schermerhorn (2000) ที่อธิบายว่า ผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การในด้านวัฒนธรรมและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก สอดคล้องกับ Mujiyanto (2021) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ Ferine et al. (2021) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีมติเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าพนักงานต้องร่วมมือกันทำงานตามนโยบายและกฎหมายที่ถูกกำหนดไว้ ยึดสายการบังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่พบว่า พนักงานต้องปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่และสายการบังคับบัญชา เพราะมีกฎหมายที่กำกับควบคุม มีความรับผิดชอบทางกฎหมาย จึงมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ มติเน้นพันธกิจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานต้องมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ประสิทธิผลตามที่ต้องการ โดยที่วิสัยทัศน์และพันธกิจจากส่วนกลางจะถ่ายทอดให้พนักงานปฏิบัติตามให้สำเร็จ ในขณะที่มติเน้นการปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้ระบอบราชการจึงต้องทำงานตามกฎระเบียบและ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

นโยบายของผู้บริหาร พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับประเด็นการสัมภาษณ์ที่พบว่าพนักงานต้องทำงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ได้เพียงแค่การปฏิบัติงานไปตามคำสั่งหรือกรอบกฎหมายที่เคร่งครัดมาก และมีแบบครอบครว ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะการมีค่านิยมแบบมุ่งเน้นให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานไม่สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานได้ พนักงานต้องทำงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ คำสั่ง และพันธกิจ สอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์ที่พบว่าการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมอาจทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจแต่ไม่สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงาน เพราะถูกกำกับด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามกฎหมาย

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของพนักงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและการกำหนดนโยบายมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Aydin & Tüzün (2019) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งตามบทบาทหน้าที่ และนอกบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ Sabir et al. (2022) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีตารางวัลจากองค์กรและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าหากพนักงานยอมรับค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความมั่นคง สามารถควบคุมการทำงานของตน และปริมาณงานมีความเหมาะสม สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ สอดคล้องกับประเด็นการสัมภาษณ์ที่พบว่า พนักงานจะคำนึงถึงเรื่องของค่าตอบแทน เงินโบนัส และสวัสดิการอื่น เพราะหลายคนเลือกเข้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือย้ายสถานที่ทำงานมีสาเหตุจากเรื่องของค่าตอบแทน มิติการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการที่หัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงานและความเอาใจใส่และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Kaur & Randhawa (2021) พบว่า การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี และสอดคล้องกับประเด็นการสัมภาษณ์ที่พบว่าการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา หากมีผู้บริหารที่ดีจะทำการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ แต่ในมิติความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่ากระบวนการพิจารณาค่าตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกฎหมายกำหนดชัดเจน กรอบวงเงินที่จำกัด และพนักงานต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่แม้จะเกิดความรู้สึกว่าไม่ยุติธรรม สอดคล้องกับ สามารถ อัยกร (2565) ที่พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม แต่มีอิทธิพลทางอ้อมเมื่อส่งผ่านความผูกพันในงานและความไว้วางใจต่อองค์กร แต่ขัดแย้งกับ Mushtaq et al. (2019) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์กรด้านการแบ่งสรรผลประโยชน์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และในการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานจะเปรียบเทียบความยุติธรรมด้านการเลื่อนค่าตอบแทน การได้รับมอบหมายงาน และเรื่องอื่น กับบุคคลที่ทำงานใกล้เคียงกัน แต่ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่ต้องทำตามกฎหมาย

ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับที่สูงกว่าปัจจัยอื่น แสดงให้เห็นว่าสภาวะด้านจิตวิทยา ระดับบุคคลของพนักงานที่มีความอยากปฏิบัติงาน กระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Ngwenya & Pelser (2020) ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับ Koekemoer et al. (2021) ที่พบว่า ความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งการปรับตัวและการทำงานเชิงรุก และสอดคล้องกับ Nguyen et al. (2021) ที่พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยมีมิติการอุทิศตนมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่พนักงานมีความรู้สึกว่างานตนเองปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญ และมีความท้าทาย ก็จะมีทุ่มเทและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รองลงมา เป็นมิติการเป็นส่วนหนึ่งพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ และมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น และลำดับ

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

สุดท้ายเป็นมิติความกระตือรือร้นซึ่งพนักงานจะมีพลังงานในการปฏิบัติงานสูง มีความพร้อมยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ มีอิทธิพลต่อสภาวะด้านจิตวิทยาระดับบุคคลที่มีความอยากปฏิบัติงาน กระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Meng & Berger (2019) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความเชื่อมั่น และสอดคล้องกับ Amtu et al. (2021) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยมีมติเห็นโครงสร้างและกฎระเบียบมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานมากที่สุด เพราะว่าพนักงานได้ทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ทำให้มีความอยากปฏิบัติงาน กระตือรือร้น และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน รองลงมาเป็นมิติแบบครอบครัวถึงแม้จะไม่มียิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน แต่การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานและกำหนดแผนปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน สอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์ที่พบว่าการทำงานที่เน้นความเป็นพี่น้อง ปรึกษาหารือแบบไม่เป็นทางการ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือกัน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาเป็นมติเน้นพันธกิจที่ผู้บริหารจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ในส่วนมติเน้นการปรับตัวไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน อาจเป็นเพราะว่าพนักงานต้องร่วมมือกันทำงานตามนโยบายที่ถูกกำหนดเอาไว้ ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์และสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การปรับตัวของพนักงานจึงไม่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในงาน

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของพนักงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและการกำหนดนโยบายขององค์การที่มีอิทธิพลต่อสภาวะด้านจิตวิทยาของพนักงาน สอดคล้องกับ Canboy et al. (2023) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีอิทธิพลต่องานที่มีความหมายและความผูกพันในงาน โดยมีตราสัญลักษณ์จากองค์การและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน มากที่สุด เพราะว่าเมื่อพนักงานยอมรับคำตอบแทน ได้รับรางวัลที่น่าพอใจ มีความมั่นคงในการทำงาน มีอิสระสามารถควบคุมการทำงานของตนได้ ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงาน สอดคล้องกับ Liu & Lin (2019) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน และการได้ทำงานที่มีความเป็นธรรมสูง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข สอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์ที่พบว่า หากพนักงานไม่ได้รับความยุติธรรมก็จะไม่ทุ่มเทและอุทิศตน อาจขอย้ายหรือลาออกจากงาน

นอกจากนั้น ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสภาวะด้านจิตวิทยาระดับบุคคลของพนักงานสามารถส่งผ่านอิทธิพลบางส่วนจากการรับรู้ถึงแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ ไปยังผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Meng & Berger (2019) ที่พบว่า ความผูกพันในงานและความเชื่อมั่นเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพของผู้นำต่อความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับ Amtu et al. (2021) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อระบบประกันคุณภาพการศึกษา แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมซึ่งส่งผ่านปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสภาวะด้านจิตวิทยาระดับบุคคลของพนักงานสามารถส่งผ่านอิทธิพลอย่างสมบูรณ์จากการรับรู้ของพนักงานต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและการกำหนดนโยบายขององค์การ สอดคล้องกับ Canboy et al. (2023) ที่พบว่า งานที่มีความหมายและความผูกพันในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลสูงมากระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับการลดความเครียดในที่ทำงาน สอดคล้องกับ Aydin & Tüzün (2019) ที่พบว่า ความผูกพันต่ออาชีพมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานกับผลการดำเนินงานนอกบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยยังเสนอแนะว่าผู้จัดการควรใส่ใจเรื่องคำตอบแทน และสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ Sabir et al. (2022) ที่พบว่า

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

ความผูกพันด้านความรู้สึกเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วนระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2550). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สามารถ อัยกร. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 19(2), 18-43.
- Amtu, O., Aralaha, R., Pattiruhu, C., & Makulua. (2021). Creating Higher Education Quality through Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment. *IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science*, 747, 012037.
- Aydin, E., & Tüzün, I. (2019). Organizational Support Sources and Job Performance Relations: What about Occupational Commitment?. *Anatolia*, 30(3), 379-389.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Buchanan, D. (1979). *The Development of Job Design Theories and Techniques*. Connecticut: Praeger Publishers.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The Impact of Perceived Organizational Support on Work Meaningfulness, Engagement, and Perceived Stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90-100.
- Daft, R. (2010). *Organization Theory and Design*. 10th ed. Mason: South-Western Cengage Learning.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocity of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Ferine, K., Aditia, R., Rahmadana, M., & Indri. (2021). An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hoonakker, P., & Carayon, P. (2009). Questionnaire Survey Nonresponse: A Comparison of Postal Mail and Internet Surveys. *International Journal of Human Computer Interaction*, 25(5), 348-373.
- Hsieh, H., & Shannon, S. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring the Influence of Supportive Supervisors on Organisational Citizenship Behaviours: Linking Theory to Practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156-165.
- Koekemoer, L., De Beer, L., Govender, K., & Brouwers, M. (2021). Leadership Behaviour, Team Effectiveness, Technological Flexibility, Work Engagement and Performance during COVID-19 Lockdown: An Exploratory Study. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 47, 1829.

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., de Vet Henrica, C., & van der Beek, A. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Liu, H., & Lin, J. (2019). Correlations among knowledge outsourcing and organizational culture, organizational performance in public sectors. *Revista de cercetare si interveitie sociala*, 67, 88-102.
- MacKinnon, D., Fairchild, A., & Fritz, M. (2007). *Mediation Analysis*. Annual Review of Psychology, 58, 593-614.
- Meng, J., & Berger, B. (2019). The Impact of Organizational Culture and Leadership Performance on PR Professionals' Job Satisfaction: Testing the Joint Mediating Effects of Engagement and Trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Miles, M., & Huberman, A. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. 2nd ed. London: SAGE Publications, Inc.
- Mushtaq, R., Ellahi, A., & Khan, M. (2019). Influence of Organizational Justice, Supervisor Support, and Group Cohesiveness on Organizational Commitment: Mediated Role of Ethical Behavior. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(4), 919-934.
- Mujiyanto. (2021). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment and Self Effication of Teacher Performance Medium Religious Education Province of Central Java. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 2702-2707.
- Nastasi, B., & Schensul, S. (2005). Contributions of Qualitative Research to the Validity of Intervention Research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195.
- Ngwenya, B., & Pelsier, T. (2020). Impact of Psychological Capital on Employee Engagement, Job Satisfaction and Employee Performance in the Manufacturing Sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 46, a1781.
- Nguyen, P., Nguyen, L., Van Doan, K., & Tran, H. (2021). Enhancing Emotional Engagement through Relational Contracts, Management Receptiveness, and Employee Commitment as a Stimulus for Job Satisfaction and Job Performance in the Public Sector. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 16(1), 203-224.
- Oentoro, W. (2018). High Performance Work Practices and Service Performance: The Influence of Employee Engagement in Call Center Context. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 7(1), 219-232.
- Oentoro, W. (2019). Gender Differences in responding to Management Supports, Work Engagement, and Service Recovery Performance: A Test of Moderated Mediation Model. *Asian Administration and Management Review*, 2(1), 15-32.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sabir, I., Ali, I., Majid, M., Sabir, N., Mehmood, H., Rehman, A., & Nawaz, F. (2022). Impact of Perceived Organizational Support on Employee Performance in IT firms – a Comparison among Pakistan and Saudi Arabia. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(3), 795-815.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2566)

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schermerhorn, J. (2000). *Management*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.

Whangmahaporn, P. (2019). Engagement and Good Membership Behavior of the Elderly Affecting the Performance of Elderly Clubs in Thailand. *Asian Administration and Management Review*, 2(1), 188-201.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).