



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

บัณฑิต วิเวกวรรณ*

สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์**

(วันรับบทความ: 18 ธันวาคม 2562/ วันแก้ไขบทความ: 27 มกราคม 2563 / วันตอบรับบทความ: 29 มกราคม 2563)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และ 3) เพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 7 แห่ง จำนวน 334 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน 21 คน โดยใช้วิธีการเลือกโดยแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการนำเข้าและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรเทศบาลมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพการทำงานสามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 38.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ดีที่สุด คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม 3) แนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เทศบาลควรจัดให้มีการประชุมประจำเดือนเป็นประจำ ให้มีการประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการประชาสัมพันธ์ตามจุดต่าง ๆ ภายในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาจะต้องยึด กฎ ระเบียบเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากร มีการปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีความกว้างขึ้น สำหรับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ เทศบาลควรสร้างทัศนคติหรืออุดมการณ์ร่วมกันทั้งองค์การ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน การจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร และควรขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่บุคลากรเทศบาล

คำสำคัญ: การรับรู้/ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ/ ความผูกพันต่อองค์การ/ เทศบาล

* นักศึกษาระดับปริญญาโท, สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Municipal Personnel in Mueang Nakhon Pathom, Nakhon Pathom Province

Bandit Wiwegwan^{*}

Somsak Amornsiriphong^{**}

(Received Date: December 18, 2019, Revised Date: January 27, 2020, Accepted Date: January 29, 2020)

Abstract

The research aimed to 1) study the levels of perceived organizational support and organizational commitment 2) study the influence of perceived organizational support on organizational commitment, and 3) study and propose the enhancement guidelines on the perceived organizational support and the organizational commitment of municipal personnel in Mueang Nakhon Pathom, Nakhon Pathom province. The sample groups consisted of 334 staff from 7 municipalities in Mueang Nakhon Pathom. Purposive sampling was used for a total of 21 key informants. The research tools were the questionnaires and interview forms. The statistics used in this research were frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and the enter multiple regression and qualitative research was analyzed by content analysis. The research results were as follows: 1) the municipal personnel in Mueang Nakhon Pathom had high level of perceived organizational support and organizational commitment. 2) Perceived organizational support for fairness, supervisors' support and organizational rewards and job conditions were predictive of organizational commitment at 38.8 percent at a significant level of .05. The fairness of perceived organizational support was the best predict in organizational commitment. 3) To create the guidelines for enhancing the perceived organizational support, the municipalities should have regular monthly meetings to publicize the rules and regulations at various points within the office building. Moreover, the executives and supervisors must adhere to the rules and regulations for actions and performance. It should have a promotion of collaboration among personnel and improvements for the wider office building. Regarding the guidelines to strengthen organizational commitment, the municipalities should create a common attitude or ideology for the entire organization, promote participation in operations, and organize relationship-building activities among the personnel and administrators and request an assessment to determine other special compensation in a form of a bonus for the municipal personnel.

Keywords: Perception/ Perceived Organizational Support/ Organizational Commitment/ Municipality

^{*} M.P.A. Student, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

^{**} Assistant Prof., Ph.D., Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University



บทนำ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจำเป็นจะต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (พยอม วงศ์สารศรี, 2545, น.2) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนราชการรูปแบบของการกระจายอำนาจการปกครอง ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 7,852 แห่ง แบ่งออกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร (สถาบันพระปกเกล้า, 2561, น. 44) ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบจะมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของตน ทั้งนี้การให้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายภารกิจ หรือเป้าหมายองค์การไปสู่ความสำเร็จ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครปฐมโดยเฉพาะเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม พบว่า อัตราการโอน (ย้าย) ของข้าราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 - 2561 มีอัตราการโอน (ย้าย) อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ อัตราการลาออกของพนักงานจ้างก็มีอัตราการลาออกอยู่เป็นประจำเช่นกัน ซึ่งการโอน (ย้าย) หรือลาออกของพนักงานจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการสรรหาฝึกอบรม และยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงานที่จะต้องแบกรับภาระเพิ่มขึ้น (ภัทรา ศรีเจริญ, 2534 อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548, น. 64 - 65) นอกจากนี้ ปัญหาของระบบราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังเหมือนกับส่วนราชการอื่น ๆ กล่าวคือ มีความล่าช้าและขาดความคล่องตัว การมีจำนวนบุคลากรที่มากกว่าปริมาณงานจนทำให้บุคลากรผู้มีความสามารถไม่ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ การทำงานไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของตน ความก้าวหน้าหรือการเลื่อนระดับในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กซึ่งมีตำแหน่งในระดับสูงน้อย (สุรพงษ์ มาลี, 2554, น. 14 - 15) ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจโอน (ย้าย) หรือลาออกจากเทศบาล และปัญหาที่สำคัญคือ บุคลากรเทศบาลขาดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการที่พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การจะทำให้พนักงานเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนนำไปสู่การลาออกจากองค์การในที่สุด (สุพัตรา ชูลิกรณ์, 2551, น. 12) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรเทศบาลซึ่งมีความสำคัญ เทศบาลจำเป็นจะต้องสร้างบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ บุคลากรผู้มีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมทำงานกับองค์การเป็นระยะเวลานานกว่าบุคลากรผู้มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ (วิไลลักษณ์ กุศล, 2559, น. 2 - 3) ฉะนั้น สิ่งสำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การคือการสร้างให้พนักงานเกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การให้เกิดขึ้นเพราะการสนับสนุนจากองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมทางบวก กล่าวคือ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันทางสังคม ซึ่งแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมชี้ให้เห็นว่า เมื่อฝ่ายหนึ่งทำดีต่ออีกฝ่าย ฝ่ายที่ได้รับก็จะทำดีตอบกลับ และเมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ เช่น การปฏิบัติที่เป็นธรรม การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือแม้แต่การได้รับรางวัลหรือสภาพแวดล้อมที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานได้ก็จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การ เช่น พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ (วิชา กาญจนรัตน์, 2558, น. 2) ทั้งนี้ หากบุคลากรของเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมรับรู้ว่าการให้การสนับสนุนก็จะทำให้บุคลากรของเทศบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การ และหากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะสามารถลดปัญหาการสูญเสียพนักงาน



หรือความตั้งใจลาออกลงได้ จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 3) เพื่อศึกษาและให้ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานในการวิจัย

- 1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

การทบทวนวรรณกรรม

1) แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986, pp. 500 - 507) ได้ให้นิยาม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่เชื่อว่าองค์กรได้เล็งเห็นคุณค่าและความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เป็นแนวคิดที่ถูกพัฒนามาจากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1986 และเริ่มเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายจากนักวิชาการและนักวิจัยจำนวนมากที่ได้ นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมกรรับรู้ของพนักงานถึงการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีให้พนักงาน และจากการศึกษาของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ ในปี 2002 ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ทบทวนวรรณกรรมถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งผลจากการศึกษาค้นคว้า Meta-analysis พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และรางวัลและสภาพการทำงาน

2) แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990, p. 1) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเป็นสภาวะทางจิต (psychological states) ของพนักงานที่สร้างความผูกพันของพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรหรือเป็นสภาวะทางจิตที่ยึดมั่นให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร และจากการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีแนวคิดและเครื่องมือในการศึกษาที่หลากหลาย



ซึ่งจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การล้วนมีพื้นฐานมาจากการศึกษาความผูกพันทางด้านเจตคติหรือสภาวะทางจิต 3 แนวคิดพื้นฐาน คือ ความผูกพันด้านอารมณ์ (affective attachment) การรับรู้ต้นทุน (perceived costs) และบทบาทหน้าที่ (obligation) ซึ่งต่อมา Allen and Meyer (1990) ได้สร้างองค์ประกอบของแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (affective) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (continuance) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (normative)

ขอบเขตในการศึกษาวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

แนวคิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การใช้แนวคิดของ Rhoades & Eisenberger (2002) ประกอบไปด้วย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน และแนวคิดความผูกพันต่อองค์การใช้แนวคิดของ Allen and Mayer (1990) ประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

2) ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครนครปฐม เทศบาลเมืองนครปฐม เทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ เทศบาลตำบลธรรมศาลา เทศบาลตำบลดอนยายหอม เทศบาลตำบลบ่อพลับ และเทศบาลตำบลมาบแค

3) ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 1 ปี เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research)

1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2,037 คน ในการศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยตามวิธีการของทาโรยามาเน (Yamane, 1973 อ้างถึงใน ประสบชัย พสุนนท์, 2555, น. 187) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 334 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling)



เริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร เทศบาลละ 1 คน รวมเป็น 7 คน กลุ่มพนักงานเทศบาล เทศบาลละ 1 คน รวมเป็น 7 คน และกลุ่มพนักงานจ้าง เทศบาลละ 1 คน รวมเป็น 7 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 21 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่าตามแบบของลิเคิร์ท (Likert Rating Scale) 5 ระดับ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) มีการกำหนดกรอบประเด็นคำถามไว้ล่วงหน้าในเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็นแบบสัมภาษณ์ 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และแบบสัมภาษณ์สำหรับพนักงาน สำหรับการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคม (SPSS) และนำเสนอด้วยตารางการบรรยาย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็น สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ในการวิเคราะห์คุณสมบัติของตัวแปร และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยวิธีการนำเข้า (enter) ในการทดสอบสมมติฐานโดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) เพื่อหาข้อสรุปและนำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$; S.D. = 0.45) โดยระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการรับรู้การสนับสนุน



จากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.03$; S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$; S.D. = 0.50) และด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.90$; S.D. = 0.56) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$; S.D. = 0.47) โดยระดับความผูกพันต่อองค์การรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.97$; S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่ $\bar{X} = 3.64$; S.D. = 0.56) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.37$; S.D. = 0.68) ตามลำดับ

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การศึกษาค่าความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์การในทุก ๆ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม (X ₁)	1.						
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (X ₂)	.651*	1					
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (X ₃)	.495*	.567*	1				
ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Y ₁)	.591*	.342*	.455*	1			
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Y ₂)	.404*	.208*	.388*	.536*	1		
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Y ₃)	.367*	.195*	.259*	.430*	.495*	1	
ความผูกพันต่อองค์การภาพรวม (Y)	.569*	.312*	.462*	.838*	.838*	.760*	1

*อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001



4. การศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

จากการศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม (X_1) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (X_2) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 38.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การพยากรณ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการนำเข้า (Enter)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	b	Std.Error	β	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.490	.181		8.252	.000*
ด้านความยุติธรรม (X_1)	.473	.048	.566	9.814	.000*
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (X_2)	-.201	.052	-.235	-3.858	.000*
ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน (X_3)	.297	.050	.315	5.932	.000*

$R = .628$; $R^2 = .394$; $R^2_{Adj} = .388$; $SE_{est} = +-.37$; $F = 71.500$; $P\text{-value} < .05^*$

และจากการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การในได้ดีที่สุด สามารถนำตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การมาเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ทำนายในรูปคะแนนดิบ $Y = 1.490 + .473(X_1) + .297(X_3) - .201(X_2)$

สมการพยากรณ์ทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_y = .566(X_1) + .315(X_3) - .235(X_2)$



5. การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

5.1 แนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ผลการวิจัยพบว่ามีแนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม

1.1) เทศบาลควรจัดให้มีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อใช้การประชุมเป็นพื้นที่ในการสื่อสารชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีผลต่อบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ

1.2) เทศบาลควรมีการปิดประกาศประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามจุดต่าง ๆ ภายในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ ควรให้บุคลากรได้เซ็นรับทราบและใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อความสะดวกรวดเร็ว เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์

2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2.1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องวางตัวเป็นกลางทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนโดยจำเป็นต้องยึดกฎ ระเบียบเป็นหลักในการบริหารองค์การและต้องปฏิบัติตนภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

2.1) การให้ความสนับสนุนโดยการคำนึงถึงหลักใจเขาใจเรา พยายามสร้างหลักการทำงานร่วมกันมากกว่าใช้การสั่งการ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามาปรึกษาโดยตรงและสิ่งที่สำคัญคือ การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การลงไปสอบถามปัญหาหรือสอบถามความต้องการ เป็นต้น

3) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน

3.1) ในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพ หากพนักงานจ้างเทศบาลมีความรู้ มีทักษะ หรือมีคุณสมบัติพร้อม เทศบาลควรมีการปรับจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจให้กับบุคลากรเทศบาล หรือหากเทศบาลมีตำแหน่งว่างเทศบาลควรปิดประกาศประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเทศบาลได้รับทราบและเปิดโอกาสให้บุคลากรเทศบาลได้สอบแข่งขันเพื่อเปลี่ยนสายงาน นอกจากนี้ เทศบาลควรต่อสัญญาจ้างให้กับพนักงานสูงสุดตามที่ระเบียบกำหนดไว้ เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจสามารถต่อสัญญาจ้างได้สูงสุด 4 ปี เพื่อเป็นการให้ความมั่นคงในการทำงานให้กับบุคลากรเทศบาล

3.2) เทศบาลควรมีการปรับปรุงสถานที่อาคารสำนักงานให้มีความกว้างเพื่อรองรับกับจำนวนบุคลากรที่มีมากขึ้น หรือมีการจัดสถานที่ให้พนักงานรู้สึกว่ามีแอร์ดีจนเกินไป

5.2 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่ามีแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ดังนี้

1) ด้านจิตใจ

1.1) เทศบาลควรสร้างทัศนคติหรืออุดมการณ์ร่วมกันทั้งองค์การ กล่าวคือ การสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การ เช่น เป้าหมายของเทศบาลคือการทำให้



ความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น แล้วจะมีทิศทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายองค์การได้อย่างไร

1.2) เทศบาลควรมีนโยบายสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การทำองค์การให้เปรียบเสมือนบ้าน การปฏิบัติงานร่วมกันเหมือนญาติพี่น้อง หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว

1.3) เทศบาลควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดให้มีกีฬาสัมพันธ์ประจำปี หรือการมีโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

2) ด้านการคงอยู่

2.1) เทศบาลควรขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เพื่อจ่ายเป็นเงินประจำปี (โบนัส) ให้กับบุคลากรทุกคนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3) ด้านบรรทัดฐาน

3.1) เทศบาลควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรและมอบหมายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เทศบาลมีการแจ้งประกาศ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้รับทราบก่อนนำไปบังคับใช้ รวมทั้งมีการแจ้งผ่านการประชุม การปิดประกาศประชาสัมพันธ์และการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเชาว์ เครือแก้ว (2559, น. 68) พบว่า การที่พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการกระบวนกรยุติธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเนื่องจากองค์การได้มีการแจ้งให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้รับทราบ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า หัวหน้างานซึ่งมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งรู้ระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มากกว่า พร้อมที่จะให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือทั้งที่เป็นข้อมูลเอกสาร ไฟล์งานต่าง ๆ และการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades and Eisenberger (2002) ที่พบว่า หากหัวหน้างานให้การสนับสนุนพนักงานก็จะตีความว่าองค์การให้การสนับสนุนและการศึกษาของ วิวรรณณี วงศาไชย (2558, น. 74) ที่พบว่า การที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานอยู่ในระดับมากเพราะหัวหน้างานรู้หลักการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานดีจึงสามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำและเอาใจใส่พนักงานได้ดี



การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เทศบาลพยายามส่งเสริมหรือสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การสนับสนุนอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ให้ผลตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades and Eisenberger (2002) ซึ่งพบว่า การที่พนักงานได้รับโอกาสหรือได้รับผลตอบแทนจะเป็นตัวช่วยสื่อสารในการประเมินการรับรู้ของพนักงานในทางบวกว่าองค์การให้การสนับสนุน สำหรับการให้ความก้าวหน้าในสายอาชีพเทศบาลได้เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในเรื่องของการปรับตำแหน่ง เมื่อเทศบาลให้ความมั่นคงในการทำงานจึงทำให้พนักงานรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Allen, Shore & Griffeth (1999 อ้างถึงใน Rhoades and Eisenberger, 2002) ซึ่งพบว่า หากองค์การแสดงว่าองค์การมีความปรารถนาที่จะรักษาพนักงานไว้จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุน นอกจากนี้ เทศบาลยังส่งเสริมการฝึกอบรมให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wayne et al. (1997, อ้างถึงใน Rhoades and Eisenberger, 2002) ซึ่งสรุปว่า การฝึกอบรมจะเป็นการสื่อสารกับพนักงานว่าองค์การได้มีการลงทุนและให้ความสำคัญกับพนักงานจึงทำให้พนักงานเกิดการรับรู้

2. การศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับสูง สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เทศบาลมีการปลูกฝังแนวคิดที่ว่าองค์การเปรียบเหมือนบ้านซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับเทศบาล และบุคลากรเทศบาลมีเป้าหมายเดียวกันคือการทำงานเพื่อประชาชนในพื้นที่ให้มีความอยู่ดีกินดีจึงมีความปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมร่วมกับเทศบาลเพื่อให้เทศบาลบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Allen and Meyer (1990) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจเป็นความรู้สึกทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์การ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ และอุทิศตนเพื่อทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมเสมอ

ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับเทศบาล คือ การได้ทำงานในสถานที่ใกล้บ้าน การเดินทางมีความสะดวก ประกอบกับการพิจารณาในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุที่มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยทักษะเดิม ๆ จนเกิดความเคยชิน จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะไม่ยากเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ตนมีความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุเชาว์ เครือแก้ว (2559, น. 70) พบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากบริษัทได้ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คำนึงถึงพอใจที่จะทำงานกับบริษัทต่อไป อีกทั้งพนักงานกลัวว่าหากลาออกไปจะต้องไปเริ่มอายุงานใหม่ ประกอบกับหน้าที่ของพนักงานที่รับผิดชอบไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถสูง

ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลมีความเชื่อหรือค่านิยมที่ว่าหากได้เข้ามาทำงาน ณ องค์การใด



องค์การหนึ่งมีความจำเป็นที่ตนจะต้องจงรักภักดีต่อองค์การของตน รวมทั้งการได้รับงานที่ตรงกับความสามารถจึงทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับงานและรู้สึกว่าสิ่งที่ได้รับคือภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ หากตนไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานได้ก็จะรู้สึกไม่สบายใจเนื่องจากไม่มีพนักงานคนอื่นทำหรือมาสานต่อ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Allen and Meyer (1990) ที่อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีลักษณะเป็นความรู้สึกหรือค่านิยมของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า หากตนเข้ามาเป็นสมาชิกหรืออยู่กับองค์การแล้ว ตนจะต้องจงรักภักดีต่อองค์การจะต้องอุทิศตนให้กับการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ แต่ทั้งนี้ด้วยบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทำงานมากขึ้น ซึ่งบุคลากรรุ่นใหม่อาจจะไม่ได้มีค่านิยมหรือความเชื่อแบบคนรุ่นเก่าจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

จากการศึกษา พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านรางวัลและสภาพการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 38.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรม และการสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านความยุติธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อภิปรายได้ว่า การที่เทศบาลมีการแจ้ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับก่อนนำไปบังคับใช้ มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การปฏิบัติตนของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกันและปฏิบัติตามระเบียบจะทำให้ทำให้พนักงานรับรู้ว่าองค์การได้ปฏิบัติต่อบุคลากรเทศบาลอย่างยุติธรรม ฉะนั้น เมื่อบุคลากรเทศบาลมีความเชื่อมั่นในองค์การว่ามีความยุติธรรม พนักงานก็จะรู้สึกผูกพันต่อองค์การและมีทัศนคติทางบวกต่อองค์การและทำให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอาภาณรี สือสุวรรณ (2555) และการศึกษาของ สิรินาถ ตามวงษ์วาน (2554) ซึ่งพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านรางวัลและสภาพการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อภิปรายได้ว่า การที่เทศบาลให้ความสำคัญกับสภาพความเป็นอยู่ของของพนักงานให้ดีขึ้น การส่งเสริมบุคลากรเทศบาลให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ให้อิสระบุคลากรเทศบาลในการทำงาน การให้ความมั่นคงในการทำงาน การให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับสิ่งที่เทศบาลให้การสนับสนุนเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเทศบาลรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุนจึงทำให้



บุคลากรเทศบาลรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rhoades & Eisenberger (2002) พบว่า ปัจจัยด้านรางวัลและสภาพการทำงานต่าง ๆ เช่น การให้ความมั่นคงในการทำงาน ความมีอิสระ การฝึกอบรม เมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การจะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม อภิปรายได้ว่า การมีตำแหน่งงานที่ว่างจึงทำให้หัวหน้างานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมอบหมายงานของตำแหน่งงานที่ว่างนั้นให้กับผู้ที่ยังปฏิบัติงานอยู่จึงทำให้บุคลากรรู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงานและมองว่าหัวหน้างานมอบหมายงานมากจนเกินความรับผิดชอบของตน นอกจากนี้ การที่หัวหน้างานให้ความสำคัญกับงานมากกว่ากับคนจึงอาจทำให้บุคลากรเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์การลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Blake and Mouton (1964, อ้างถึงใน ดุจฤทัย ไผ่นอก, 2559) พบว่า ผู้นำที่มุ่งเน้นงานจะให้ความสนใจตัวบุคคลน้อย เน้นการสั่งการในเรื่องงานเป็นสำคัญอาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจจึงทำให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง และการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) พบว่า เมื่อพนักงานรับรู้หัวหน้างานมีการสนับสนุนจะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติทางบวกและส่งผลไปถึงความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาของ วิวรรณธณี วงศาโย (2558) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ฉะนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมองว่าสิ่งที่หัวหน้างานควรทำคือ การมุ่งเน้นทั้งงานและมุ่งเน้นทั้งคนไปพร้อมกันและให้มุ่งเน้นการทำงานแบบทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริชัย แสงมณีจินดา (2557) พบว่า รูปการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ฉะนั้น จึงสรุปได้ว่าการที่เทศบาลให้การสนับสนุนบุคลากรเทศบาลจะทำให้บุคลากรรู้ว่าเทศบาลได้เล็งเห็นคุณค่าและความห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ฉะนั้น เมื่อพนักงานรับรู้การสนับสนุนจากองค์การบุคลากรเทศบาลก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ รู้สึกว่าจะต้องห่วงใยในการดำเนินงานขององค์การและต้องตอบแทนกลับเทศบาลในลักษณะของการแลกเปลี่ยน เช่น รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Eisenberger et al. (1986, pp. 500 - 507) ที่อธิบายผ่านแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange) โดยระบุว่า การที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลอื่น บุคคลนั้นก็จะตอบแทนกลับ

4. แนวทางการเสริมสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านความยุติธรรม

1.1) เทศบาลควรจัดให้มีการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อใช้การประชุมเป็นพื้นที่ในการสื่อสาร ชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีผลต่อบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ



อัมพิกา สุนทรภักดี (2559, น. 150) ที่อธิบายว่า กรณีองค์การมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่มีผลต่อพนักงาน ผู้บริหารจะเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงให้พนักงานได้รับทราบก็จะทำให้พนักงานเกิดความเข้าใจ

1.2) เทศบาลควรมีการปิดประกาศประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามจุดต่างๆ ภายในอาคารสำนักงาน นอกจากนี้ ควรให้บุคลากรได้เซ็นรับทราบและใช้เทคโนโลยีช่วยในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ โดย Cutlip and Center (1978, อ้างถึงใน สาริณี ช้างเจริญ, 2557, น. 8) ได้อธิบายว่า การสื่อสารผ่านการประชาสัมพันธ์จะเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์การกับกลุ่มเป้าหมายที่มีความเกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการศึกษาของ อัมพิกา สุนทรภักดี (2559, น. 150) พบว่า การชี้แจงเรื่องต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้การสื่อสารกับพนักงานเป็นไปอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2.1) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องวางตัวเป็นกลาง ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนโดยจำเป็นต้องยึด กฎ ระเบียบเป็นหลักในการบริหารองค์การ และต้องปฏิบัติตนภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งการปฏิบัติตนของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่บริหารงานอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคลากรรับรู้ว่าได้ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและส่งผลไปถึงการมององค์การนี้ว่าเป็นองค์การที่มีการบริหารงานอย่างโปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2542) พบว่า สิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ คือยึดหลักธรรมาภิบาล 6 หลักในการบริหารงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ระวินทร์ตรา ตันจริยานนท์ (2561) พบว่า องค์การควรใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องศึกษากฎหมาย ข้อบังคับ เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

2.2) การให้ความสนับสนุนโดยการคำนึงถึงหลักใจเขาใจเรา พยายามสร้างหลักการทำงานร่วมกันมากกว่าใช้การสั่งการ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามาปรึกษาโดยตรงและสิ่งที่สำคัญ คือ การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาควรเน้นทั้งงานและเน้นคนไปพร้อมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Blake and Mouton (1964, อ้างถึงใน ดุจฤทัย ไพลนอก, 2559) พบว่า การที่ผู้นำให้ความสนใจทั้งคนและงานเป็นอย่างมากจะนำไปสู่ความพึงพอใจของบุคลากรโดยเน้นการทำงานร่วมกันจึงทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนช่วยเหลือ

3) ด้านรางวัลและสภาพการทำงาน

3.1) ในเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพเทศบาลควรมีการปรับจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจให้กับบุคลากรเทศบาลหากพนักงานจ้างเทศบาลมีความรู้ มีทักษะหรือมีคุณสมบัติพร้อม รวมทั้งควรต่อสัญญาจ้างให้กับบุคลากรสูงสุดตามที่ระเบียบกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Allen, Shore & Griffeth (1999 อ้างถึงใน Rhoades and Eisenberger, 2002) พบว่า การที่องค์การแสดงให้เห็นว่าองค์การต้องการรักษาพนักงานไว้เป็นข้อบ่งชี้ที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ว่าองค์การให้การสนับสนุน

3.2) เทศบาลควรมีการปรับปรุงสถานที่ อาคารสำนักงานให้มีความกว้างเพื่อรองรับกับจำนวนบุคลากรที่มีมากขึ้น หรือมีการจัดสถานที่ให้บุคลากรรู้สึกที่ไม่แออัดจนเกินไป ซึ่ง ศิวพร โปรยานนท์ (2554) อธิบายสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของ



บุคลากรทั้งส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกที่ส่งเสริมหรืออาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน ฉะนั้นเทศบาลควรปรับเปลี่ยนภายในอาคารสำนักงานให้กว้าง อาจจะมีการจัดเก็บเอกสารที่ไม่มีความจำเป็นให้เป็นระเบียบหรือขยายพื้นที่เพื่อรองรับบุคลากรและเป็นการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเทศบาล

5. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านจิตใจ

1.1) เทศบาลควรสร้างทัศนคติหรืออุดมการณ์ร่วมกันทั้งองค์การ กล่าวคือ การสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การ เช่น เป้าหมายของเทศบาล คือการทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น แล้วจะมีทิศทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายองค์การได้อย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (2003) ที่อธิบายแนวทางที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ คือการแบ่งปันค่านิยมและเป้าหมายองค์การร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ยุพา กิจส่งเสริมกุล (2561) พบว่า แนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย คือการที่ผู้บริหารควรร่วมกำหนดเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมและเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน

1.2) เทศบาลควรมีนโยบายสร้างความสุขในการทำงาน เช่น การทำองค์การให้เปรียบเสมือนบ้าน การปฏิบัติงานร่วมกันเหมือนญาติพี่น้อง หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2001, อ้างถึงใน ชิดชนก แดงอ่อน, 2557, น. 28 - 31) ได้อธิบายรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวว่าเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม อะลุ่มอล่วย ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นแบบพี่น้องซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักองค์การแบบครัวและจะทำให้มีความจงรักภักดี

1.3) เทศบาลควรจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน การจัดให้มีกีฬาสัมพันธ์ประจำปี หรือการมีโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gubman (2003) พบว่า แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมที่องค์การจัดให้กับพนักงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) พบว่า แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ คือองค์การควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีการจัดเลี้ยงและการศึกษาดูงาน

2) ด้านการคงอยู่

2.1) เทศบาลควรขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนให้กับบุคลากรและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร (2548) พบว่าการที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาของ มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์การด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ



3) ด้านบรรทัดฐาน

3.1) เทศบาลควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรและมอบหมายงานที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Gallup organization (2006, อ้างถึงใน กัญญิกา สุระโคตร, 2559, น. 43) ที่อธิบายว่าแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างบุคลากร ทั้งการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา เกอแอสละ และคณะ (2561) ที่พบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารเทศบาลควรมีนโยบายหรือทิศทางในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร เทศบาลว่าเทศบาลได้มีการบริหารองค์การเป็นไปด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม มีการประกาศแสดงเจตจำนงในการบริการงานด้วยความสุจริตโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานอยู่เสมอ

เทศบาลควรมีนโยบายในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่บุคลากรเพื่อเป็นรางวัลตอบแทนให้กับบุคลากรประจำปี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนกับบุคลากรเทศบาลโดยพยายามแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรืออาจแสดงคำชมหรือการยกย่องเป็นตัวอย่าง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชามุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนไปพร้อมกัน

2. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ตรงความรู้ ความสามารถ และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของบุคลากร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรเทศบาลเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองนครปฐม ฉะนั้นควรมีการขยายพื้นที่ในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล และทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามรูปแบบว่ามีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การต่างกันหรือไม่

2. จากการศึกษาพบว่าเมื่อนำตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทั้งสามด้านมาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การร่วมกัน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ ฉะนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการวิจัยซ้ำในประเด็นดังกล่าวเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยดังกล่าว



บรรณานุกรม

- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชวีศา กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์ สวนจิตรลดา. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ชิดกลม แดงอ่อน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลวิภาวดีกับการแสดงพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดุจฤทัย โพนนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาคามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ท้อป.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- มุขิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ยุพา กิจสงเสริมกุล. (2561). ความผูกพันต่อองค์การของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 10(1), 321-337.
- ระวินทร์ตรา ตันจริยานนท์. (2561). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลหนองตำลึง อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 2(1), 1-10.
- วาสนา เกอแผละ, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, และสุรี พฤกษ์ทวีศักดิ์. (2561). การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. วารสารบริหาร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(3), 132-142.
- วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.



- วิวรรณ วิงศาโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. งานวิจัยส่วนบุคคล
- ศิริชัย แสงมณีจินดา. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบนซ์มาร์ค อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 8(16), 101-109.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2561). *Decentralization Report 2560*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สาริณี ช่างเจริญ. (2557). การรับรู้ข้อมูลจากสื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ของประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี.
- สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2555). อิทธิพลพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สุเชาวน์ เครือแก้ว. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเกี่ยวข้องในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุรพงษ์ มาลี. (2554). *บทวิเคราะห์ประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สุพัตรา ชูลิกรณ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.