

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์
Factors Affecting the Organizational Commitment of Center Personnel
at the Cooperative Promotion Department

สุปราณี เชื้อนวนัน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supranee Khuanwan
E-mail: 6514060057@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ บุคลากร ส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 280 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha) รวมเท่ากับ 0.979 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ ประเภท ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ที่ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันองค์กรต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ และสถานภาพที่ต่างกัน ทำให้มีความผูกพันองค์กร ไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร; บุคลากรส่วนกลาง; กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of organizational attachment of center personnel affiliated to the Cooperative Promotion Department 2) to study the organizational attachment of center personnel affiliated to the Cooperative Promotion Department by individual factors, and 3) to study the factors that affect the organizational attachment of center personnel affiliated to the Cooperative Promotion Department

The sample in this study A total of 280 civil servants, full-time employees, and government employees and central personnel affiliated to the Cooperative Promotion Department were surveyed using a questionnaire that passed the Content Validity Reliability test with a total Cronbach's alpha coefficient of 0.979 as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation, and the hypothesis was tested with t-test statistics, one-way ANOVA, and if differences were found, it would lead to a pair comparison using LSD method and multiple regression analysis.

The results of the hypothesis test showed that the center personnel affiliated with the Cooperative Promotion Department with different ages, job types, education levels, length of operation, and income had different organizational ties, and the center personnel affiliated with the Cooperative Promotion Department had different genders and statuses. This makes them have the same organizational bonds. In addition, the factors that affect the organizational cohesion of center personnel under the Cooperative Promotion Department found that the factors of remuneration and welfare. In terms of the nature of the work performed and the relationship with superiors and colleagues. It had a statistically significant effect on organizational engagement of 0.01.

Keyword: Organization Commitment; Central Personnel; Cooperative Promotion Department

บทนำ

บุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายอย่าง ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การที่บุคลากรจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับความยอมรับนับถือ การบริหารงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์กร ทำให้คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยนำพาองค์กรมี

ประสิทธิผลนอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้น บุคลากรแต่ละคนในองค์กรนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งด้วย

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในการดำเนินงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์มักจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานคือมีความกดดันในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ซึ่งถ้าหากมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรที่มีคุณภาพอาจจะลาออกเพื่ออยู่ในองค์กรที่มีความก้าวหน้าในด้านการดำเนินงาน มีผลตอบแทนและสภาพสังคมที่ดีกว่า ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญแสดงซึ่งจะถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกไปจากองค์กรนั้น และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย เกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นพนักงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรการจำเป็นจะต้องทำหน้าที่คอยประสานและเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (บงกช ตั้งจิระศิลป์, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อหาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในแต่ละด้าน ที่คาดว่าจะปัจจัยต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์สิ่งแวดล้อมทางปัจจัยภายนอกหรือแม้แต่ปัจจัยภายในองค์กรก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยจะศึกษาจากบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการนำไปแก้ไขและปรับปรุงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและยังเป็นการพัฒนาระบบการจัดการบริหารการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำไปสู่คุณภาพและศักยภาพที่ดีของบุคลากรพร้อมทั้งสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ บุคลากรของส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 13 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 936 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567, กองการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 280 คน ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการ

คำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125) (อ้างใน กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 183) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

2. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2567

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์ในการกำหนดนโยบาย กิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ประโยชน์ในทางวิชาการในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

นันทพร ขวนชอบ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จของบุคลากรต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรด้านทัศนคติ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร ว่าตนได้เข้าไปอยู่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร จึงมีการยอมรับ ศรัทธาในความเป็นองค์กรนั้น ๆ และอยู่ทำงานให้ด้วยความทุ่มเท เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธัญธิภา แก้วแสง (2558) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรไปในทางบวกที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ระหว่างบุคคลกับองค์กรและเป็นการเพิ่มความตั้งใจของบุคคลที่มีเป้าหมายให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกดีๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์กรและส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

ไพรัช ศิลาศรี (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี ซึ่งมีการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความผูกพันองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกถึงความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความตั้งใจ ยินดี ทุ่มเทกำลังกายที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรซึ่งจะสร้างความผูกพันที่เหนียวแน่นต่อองค์กรที่จะเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรธรณ นาคศรีพรหม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 และปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เบญญาภา นวลรอด (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาคผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค และปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ

ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 936 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567, กองการเจ้าหน้าที่ กรอบอัตรากำลังของกรมส่งเสริมสหกรณ์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 280 คน โดยการใช้สูตรสูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125) (อ้างใน กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์, 2559, หน้า 183)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะคำถามปลายปิด (close-ended form) และปลายเปิด (open-ended form) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

1. ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ แบบให้เลือกตอบ มีจำนวน 7 ข้อ
2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีจำนวน 35 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
3. ข้อมูลความคิดเห็นการมีความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 5 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด
4. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะท่านคิดว่ามีอะไรบ้างที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 1 ข้อ
5. เกณฑ์ระดับความคิดเห็นตามคะแนนเฉลี่ย กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับความคิดเห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศและสถานภาพ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตาม อายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม มีระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านมีความยินดี ตั้งใจทุ่มเทแรงกายที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า มีระดับความผูกพันองค์กรมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความเห็นว่า บุคลากรมีความยินดี ตั้งใจทุ่มเทแรงกายที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราณอม กิตติดุขภูธร (2558) ได้กล่าวความหมายของความผูกพันองค์กรไว้ว่า ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีธนา บุญเศรษฐ์ (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์การจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์การและส่งผลให้องค์การเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของไพรัช ศิลาศรี (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ความสำคัญในเรื่องเพศอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกันอย่างชัดเจน โดยไม่แบ่งแยกในเรื่องเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กล่าวว่า มี เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา กล่าวว่า เพศ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

2.2 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนกลางที่มีอายุ สูงกว่า 55 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 46-55 ปี อายุ 36-45 ปี อายุ 25-35 ปี และต่ำกว่า 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอายุมากกว่าและอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากจึงเกิดความคิดที่จะอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณพ นาคศรีพรหม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 กล่าวว่า อายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพร ด้านวิริยะกุล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 กล่าวว่า อายุ ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนกลางที่มีสถานภาพโสด/หย่า/หม้ายและสมรส อาจมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสิ่งที่ต้องทำที่เหมือนกัน มีจุดมุ่งหมายตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร โดยไม่ได้แบ่งแยกงานตามสถานภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กล่าวไว้ว่าสถานภาพ แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) กล่าวไว้ว่าสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อการบริการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีประเภทตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนกลางที่เป็นประเภทลูกจ้างประจำ จะมีความผูกพันองค์กรมากกว่า ข้าราชการ และพนักงานราชการ อาจเป็นเพราะว่ามีการปฏิบัติงานมานานและอาจมีอายุที่มากกว่าประกอบกับมีประสบการณ์ของงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกับประเภทตำแหน่งงานอื่น จึงทำให้เกิดความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ นาคศรีพรหม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 กล่าวไว้ว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา นวลรอด (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทยุโรป สิ้นทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาคกล่าวไว้ว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่ามีประสบการณ์และความรู้ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) กล่าวไว้ว่าการศึกษา ต่างกันมีความผูกพันต่อการบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนธรณ์ วัฒนวงศ์วิสุทธิ์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง กล่าวไว้ว่าระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.6 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรส่วนกลางที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลามากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อการบริการมากกว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี 11-15 ปี 5-10 ปี และบุคลากรปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี อาจจะเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า ตำแหน่งหน้าที่การงานจะมีระดับที่สูงขึ้น มีประสบการณ์การทำงานที่มากกว่าและยาวนานมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น จนมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่จึงส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรมากกว่า ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าอาจมีความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่น้อยกว่า จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่ามีความผูกพันต่อการบริการมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ จินดาสุภคพันธ์ และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อการบริการและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของ บริษัท ทีโอเอสอุตสาหกรรมเครื่องจักร จำกัด กล่าวไว้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) กล่าวไว้ว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อการบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.7 บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่มีรายได้ ต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนกลางที่มีรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ซึ่งหากได้รับค่าตอบแทนที่มากก็จะมีผลผูกพันองค์กรมากกว่าบุคลากรที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสร พรหมเขียว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กล่าวไว้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) กล่าวไว้ว่ารายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการบริหารงานในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสำคัญกับองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชโลธร แจ่มจำรัส (2557) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบและลักษณะงานที่ได้รับโดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงานโดยใช้ทักษะที่แตกต่างกันในการทำงานเพื่อให้งานนั้นบรรลุผล ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานซึ่งจะเกี่ยวกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ตั้งแต่ต้นจนจบครบตามกระบวนการของงานอย่างชัดเจน ด้านความสำคัญของงานซึ่งลักษณะงานนั้นมีความสำคัญและจะส่งผลกระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของผู้อื่นทั้งภายในหรือนอกองค์กร ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งจะหมายถึงความอิสระที่รับโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจกำหนดวิธีการทำงานตามระยะเวลาที่ใช้และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้นล้วนได้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับสูงขึ้น ตามเส้นทางความก้าวหน้าที่องค์กรได้กำหนดอย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลให้บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ด้านวิริยะกุล (2566) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 ได้ศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน และการเจริญเติบโตสายงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยความก้าวหน้าในงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทุกคนล้วนได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ ในการแก้ไขปัญหา แสดงความคิดเห็น และปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จนรู้สึกมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้รับความยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา นวลรอด (2563) ได้กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรธรณ นาคศรีพรหม (2566) ได้กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1 พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการบริหารงานในองค์กรพบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้นล้วนทราบและเข้าใจนโยบายการบริหารงาน แนวทางการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ คู่มือที่กำหนดไว้ชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย ตลอดจนการที่มีผู้บริหารองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้การบุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านการบริหารงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงานมีผลต่อความผูกพันองค์การอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนธรณ์ วัฒนวงศ์วิสุทธิ์ (2566) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง ได้ศึกษาปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน พบว่ามีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง

3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้นที่ทำงานทุกคนล้วนมีสิ่งที่ดีอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างพึงพอใจ ซึ่งเบญญาภา นวลรอด (2563) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม

วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา:บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

3.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ในเรื่องเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างดี และในเรื่องผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีและมีเมตตาจิตเอื้ออาทรต่อกันทำให้รู้สึกดีกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน และสอดคล้องกับแนวคิดของ มุจลินท์ สิงห์สาครเดชา และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557) กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ยอมรับการกระจายงานอย่างยุติธรรม เต็มใจให้ความช่วยเหลือไม่ว่าจะเป็นภาระหรือการประสงคที่จะช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎขององค์กร ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

3.7 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครอบคลุมถึงคนในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2564) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการให้แก่ราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภทอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีบทบาทที่สำคัญขององค์กร องค์กรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจน มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตลอดถึงการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่จะส่งผลให้ได้รับความยอมรับนับถือ องค์กรก็ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และองค์กรจัดให้มีสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการที่อยู่องค์กรนี้ ก็จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจเกิดความสุขที่องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องเหล่านี้เมื่อเกิดความสุขและความสุข ก็จะส่งผลให้บุคลากรนั้นเกิดความภูมิใจที่องค์กรให้ความสำคัญ และจะรู้สึกว่าการที่ได้อยู่มีความน่าอยู่ในการทำงานและเป็นองค์กรที่ดีที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกช่วงอายุ จัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กรทำงานเป็นทีมโดยไม่แบ่งแยกช่วงอายุ เพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความรู้แนะนำซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรในช่วงอายุที่น้อยได้แสดงความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในองค์กร เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรุ่นพี่ที่อยู่ในช่วงอายุมากกว่าได้ให้คำแนะนำรุ่นน้อง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ อย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้กับทุกประเภท สนับสนุนจัดฝึกอบรมให้ทุกประเภทตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้นำไปพัฒนาปรับใช้กับงานที่ทำ และให้สนับสนุนให้มีบทบาทที่สำคัญโดยให้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญที่องค์กรได้จัดขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา องค์กรควรให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับการศึกษา โดยการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรมในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน และองค์กรควรกำหนดหน้าที่ของ ตำแหน่งให้ชัดเจน สอดคล้องกับระดับการศึกษาของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันองค์กรมากขึ้น

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในทุกช่วงเวลา หากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ควรสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หากเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและจะอยู่ในองค์กรต่อไปได้ และบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานยาวนาน องค์กรควรรักษามูลค่าบุคลากรโดยการให้ความสำคัญสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ องค์กรควรที่จะมีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เหมาะสมกับผลงานความรับผิดชอบในงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ และมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างให้เกิดความผูกพันองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการมอบหมายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจน และองค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มพูน ความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับนั้นมาพัฒนากับงานที่ปฏิบัติ รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานแบบพี่สอนน้อง น้องแนะนำพี่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันองค์กร

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้วยการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ สัมมนา กิจกรรมทำงานเป็นทีม ให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกัน และเพื่อให้เกิดความร่วมมือทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทุกคนในองค์กรสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ หากเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความผูกพันองค์กร

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในเรื่องของค่าตอบแทนองค์กรควรจะมีการเลื่อนเงินข้าราชการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นสิ่งจูงใจสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในเรื่องสวัสดิการองค์กรควรจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายได้กำหนด เช่น สวัสดิการในเรื่องค่าครองชีพในการจัดชุดทำงานให้กับบุคลากร จัดรถรับส่งเฉพาะบางจุดรับส่ง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวในเรื่องการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การประกันชีวิตกลุ่ม และสวัสดิการนันทนาการในเรื่องการจัดทัศนศึกษา และการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างความผูกพันองค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป
2. ควรศึกษากับบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นความผูกพันองค์กร
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). กรมส่งเสริมสหกรณ์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก:

<https://cpd.go.th/history-cpd.html>

กองการเจ้าหน้าที่. (2567). กรมส่งเสริมสหกรณ์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก:

<https://personnel.office.cpd.go.th/maindata/information-about-department-personnel/personnel-of-cpd.html>.

กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). วิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แดเน็กซ์ อินเตอร์ คอร์ปอเรชั่น.

ชลอธ แจ่มจำรัส (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฐิสนันท์ จินดาสุภักพันธ์ และลักษณาวดี บุญยะศิรินันท์ (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงานชาวไทยและพนักงานชาวเมียนมาร์ระดับปฏิบัติการของ บริษัท ที่โออูตสาหกรรมเครื่องซัง จำกัด, วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2564), มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ณฐพรณ ชาญธัญกรรม (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).

ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก

ธนธรณ์ วัฒนวงศ์วิสุทธ์ (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธัญธิภา แก้วแสง (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัสสร พรหมเขียว (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วน ภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทพร ชวนชอบ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างไร ยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บงกช ตั้งจิระศิลป์ (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. วารสาร บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564.
- เบญญาภา นวลรอด (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท บริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรานอม กิตติสุขภูธร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพรัช ศิลาศรี (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความ จงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนากาซิม่า รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา
- มุจลินท์ สิงห์สาครเดชา และปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร (2557). “สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและการตั้งเป้าหมายที่พยากรณ์ความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน” การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6
- รมิตา ประวดี (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). การสร้างความผูกพันของพนักงาน. ใน ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาพร ด่านวิริยะกุล (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สรรพากรภาค 2. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). ระบบค่าตอบแทน. (ออนไลน์). [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก: <https://www.ocsc.go.th/compensation/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล>.
- อรรวรรณ นาคศรีพรหม (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 1. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์