

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์  
Organizational Commitment of Cooperative Promotion Department  
Government Officers

ธเนศร์ คำสอน<sup>1</sup> และ สมเกียรติ วันทะนะ<sup>2</sup>  
Thanes Kumsorn<sup>1</sup> and Somkiat Wanthana<sup>2</sup>

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand  
E-mail: thanes.kumsorn@gmail.com

Received 23-02-2023; Revised 13-03-2023; Accepted 16-03-2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คำนัยสำคัญทางสถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา อายุราชการ และภูมิสำเนาเกิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และเงินเดือน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ความผูกพัน; กรมส่งเสริมสหกรณ์; ข้าราชการ

### Abstract

The objectives of this research were to study the level of Organizational Commitment of Cooperative Promotion Department Government Officers. The samples composed of 286 persons of Cooperative Promotion Department Government Officers. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the statistic program. Statistical tools employed in data analysis

and presented through Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, and One-Way ANOVA. The level of significance for statistical testing was 0.05.

The research findings are as follow. The level of factor's Organizational Commitment of Cooperative Promotion Department Government Officers was high. According to the hypothesis testing, level of education, work experience and domicile of birth caused difference in the organizational commitment. The level of significance for statistical testing was 0.05. However, gender, age, status, and salary did not cause any difference in the organizational engagement. The level of significance for statistical testing was 0.05.

**Keywords:** Organizational Commitment; Cooperative Promotion Department; Government Officers

## บทนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจและสังคม กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) ที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ และจัดทำแผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมสหกรณ์ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี และพัฒนาขีดความสามารถของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ด้วยการบริหารจัดการคุณภาพ บุคลากรมืออาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับศักยภาพและความเข้มแข็งของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร (สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2560)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญใน การขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนากุศลกรนั้นให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์การ ตลอดจนการรักษาไว้ และการจูงใจให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียม

ความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

การเปลี่ยนแปลงองค์การนั้นต้องอาศัยบุคลากรทุกฝ่ายในองค์การร่วมมือกันปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนงานและนโยบายที่องค์การวางไว้ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์การและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานผลทางด้านบวก เช่น องค์การสามารถพัฒนาและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การมีนโยบายในการบริหารงานที่เหมาะสมต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การสามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจการ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองและทักษะในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจขององค์การ ในส่วนผลทางด้านลบจากกรณีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้อาจส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกดดันในการทำงานมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานส่งผลให้เกิดสภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งความกดดัน ความเบื่อหน่าย และสภาวะหมดไฟในการทำงานอาจส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การลดลง ถ้าหากมีโอกาสดีกว่าบุคลากรที่มีคุณภาพอาจจะลาออกจากองค์การเพื่อไปสู่องค์การที่มีความก้าวหน้าในด้านการงาน ระดับผลตอบแทนและสภาพสังคมที่ดีกว่า จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จและยั่งยืน ดังนั้นองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยต้องคำนึงถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การ รวมถึงการสร้าง ความพึงพอใจต่อองค์การเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของบุคลากรและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การต่อไป (ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ และคณะ, 2560)

ภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่ทำให้ข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่นในการทำงาน ยึดหลักในความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาความรู้ด้านวิชาการเพื่อไปแนะนำส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความรู้ความเข้าใจต่อระบบสหกรณ์และพัฒนาอาชีพให้แก่เกษตรกร อีกทั้งกรมส่งเสริมสหกรณ์มุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปสู่องค์การที่ประสิทธิภาพสูง รวมทั้งเพิ่มระดับประสิทธิภาพในการบริหารงาน การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการแนะนำส่งเสริม และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นอกจากพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การแล้วการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความสามัคคี ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ความอดทน ความทุ่มเทและเสียสละ และความผูกพันของบุคลากร เพื่อให้องค์การภาครัฐสามารถบรรลุเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่องค์การจะต้องตระหนักอยู่เสมอ ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากร ที่มีต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้นองค์การจะต้องวางแผนการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจูงใจและส่งเสริมบุคลากรเกิดความผูกพันและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ พร้อมใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อ

ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ขณะเดียวกันก็อยากจะคงความเป็นสมาชิกภาพองค์การไว้ ความผูกพันต่อองค์การจะทำให้บุคลากร มีทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านบวกต่อองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะปฏิบัติงานในระยะยาวกับองค์การ ตราบเท่าที่องค์การต้องการ (ถาวร อ่อนลออ, 2561)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กรมส่งเสริมสหกรณ์และองค์การภาครัฐอื่น ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและธำรงรักษาข้าราชการให้ทำงานให้แก่องค์การ นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 286 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t - test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเป็นการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference : LSD) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากประกอบด้วย เพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 156 คิดเป็นร้อยละ 54.6 มีเงินเดือนไม่เกิน 25,000 บาท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 152

คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 มีภูมิสำเนาเกิดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสำหรับตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการและภูมิสำเนาเกิด ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

**ตารางที่ 1** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	0.881	-	✓
2. อายุ	0.453	-	✓
3. สถานภาพสมรส	0.110	-	✓
4. ระดับการศึกษา	0.030*	✓	-
5. เงินเดือน	0.322	-	✓
6. อายุราชการ	0.008*	✓	-
7. ภูมิสำเนาเกิด	0.041*	✓	-

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบไว้ที่ระดับ 0.05

จากตารางทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 7 สมมติฐาน ผลปรากฏว่า

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)” พิทยานุรักษ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค”

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด” ศรีญา สันธิ (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้ สังกัดสวนกลาง”

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเสาคะ แขวงคำ (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ”

(สมเกียรติ อินยอม, 2560) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง”

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิธรรณแสงวันลอย (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอก มิสซูบิชิ ยูเอเอฟเจ ลิส จำกัด” ณิชชา ชะวีรัมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์”

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค” พิเชิด ปราณพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด”

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา วงศาพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาของกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ” สิทธิธรรณแสงวันลอย (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บางกอก มิสซูบิชิ ยูเอเอฟเจ ลิส จำกัด”

**สมมติฐานที่ 7** ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาเกิดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชา ชะวีรัมย์ (2559) ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์”

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่การที่จะรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ต่อไปได้นั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ และค่าเบี่ยงเลี้ยงให้แก่ข้าราชการเพิ่มเติมเพื่อให้มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพด้วยความเป็นธรรม

3. กรมส่งเสริมสหกรณ์ ควรมีการส่งเสริมด้านการสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์การในการร่วมกันกำหนดนโยบายต่าง ๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากหน่วยงาน และร่วมกันประเมินผลของหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์เท่านั้น ไม่สามารถอธิบายความผูกพันของข้าราชการทั้งหมดได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการส่วนอื่น ๆ ของประเทศ ซึ่งจะทำให้ความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ นอกจากตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากขึ้น เช่น วัฒนธรรมขององค์การ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงาน อันจะเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

### เอกสารอ้างอิง

- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สนธยา วงศาพันธ์. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษาของกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2558). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม.
- พิชิต ปราณพร้อมพงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเมนท์สโตร์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริธร แสงวันลอย. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท บางกอก มีสซูบิชิ ยูเอฟเจ ลิส จำกัด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัชชา ชะรัตรัมย์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดบุรีรัมย์* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาดะ แขวงดำ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรัญญา สันธิ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมป่าไม้ สังกัดส่วนกลาง* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมเกียรติ อินยม. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2560). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่งเสริมสหกรณ์ ศูนย์บริการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, ศักชัย อรุณรัศมีเรือง, รุ่งฤดีรัตนวิไล และสถาพร ปิ่นเจริญ. (2560). การบริหารการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การในยุคประเทศไทย 4.0. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(2), 155-172.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- ถาวร ออณลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 2(2), 101-116.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.