

**การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ในกรมส่งเสริมสหกรณ์**

**The effect of perceived organizational support on organizational commitment among
civil servants in the Cooperative Promotion Department**

นวรรตน์ ทองประไพ และ รองศาสตราจารย์ วัชรกรณ์ ชิวไศภิชญ

Nawarat Thongprapai and Watcharakorn Cheewasopit

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Email: 6614990011@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (5) เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้แก่ ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ รวมทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 -35 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งระดับวิชาการ (2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4) ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและ

โอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และ ด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนาย
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 43.80

คำสำคัญ : การรับรู้การสนับสนุน , ความผูกพัน , กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

This thematic paper aims to (1) Examine the individual factors of civil servants in the Cooperative Promotion Department. (2) Investigate the perceived organizational support among civil servants in the Cooperative Promotion Department. (3) Explore the level of organizational commitment among civil servants in the Cooperative Promotion Department. (4) Compare the organizational commitment of civil servants in the Cooperative Promotion Department based on individual factors. (5) Analyze the relationship between perceived organizational support and organizational commitment among civil servants in the Cooperative Promotion Department.

The sample of this study consisted of 400 civil servants from the Cooperative Promotion Department. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire with a Cronbach's alpha of 0.937. Data analysis involved the use of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that (1) the majority of the sample were female, aged between 26 and 35, with 6-10 years of work experience, a bachelor's degree, and held academic positions. (2) The overall perceived organizational support among civil servants in the Cooperative Promotion Department was found to be at the highest level. (3) The overall level of organizational commitment among civil servants in the Cooperative Promotion Department was found to be at the highest level. (4) The level of organizational commitment among civil servants in the Cooperative Promotion Department varied significantly ($p < 0.05$) across different age groups, years of experience, educational backgrounds, and positions. (5) The study found that civil servants' perceptions of organizational support in areas such as compensation and benefits, knowledge and career development, job security, emotional support, and job performance were significantly associated ($p < .05$) with their organizational commitment. These factors collectively explained 43.80% of the

variance in organizational commitment among civil servants in the Cooperative Promotion Department.

Keyword: The effect of perceived organizational , Commitment , The cooperative promotion department

บทนำ

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่เรียกว่า Thailand 4.0 ของระบบราชการมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องและส่งเสริมการขับเคลื่อนตามนโยบายรัฐบาลและสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ การบริหารงานในองค์กรภาครัฐ ต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลายอย่างจึงจะประสบผลสำเร็จ โดยปัจจัยการบริหารต่างๆเพื่อที่จะสามารถทำให้ภารกิจหลักขององค์กร ได้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นบุคลากรของภาครัฐจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ และสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จะทำให้องค์กรสามารถเติบโตก้าวหน้าไปข้างหน้าได้

กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ทำหน้าที่หลักในการกำกับดูแลสหกรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ตรวจสอบ ดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ดังนั้น เพื่อให้องค์กรจะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้ จำเป็นที่ต้องสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ต้องอาศัยการวิจัยเป็นเครื่องมือเพราะเป็นที่ยอมรับการโดยทั่วไปว่าการวิจัยเป็นวิธีการหาข้อมูลที่เชื่อถือได้ ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการด้านต่างๆได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนช่วยกำหนดความสำเร็จขององค์กรได้ สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่แผนที่กำหนดไว้ ความผูกพันเหล่านี้จึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ที่จะสามารถรักษามูลค่าให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และสามารถบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของ

บุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนเองและในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับของนโยบายภาครัฐ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์

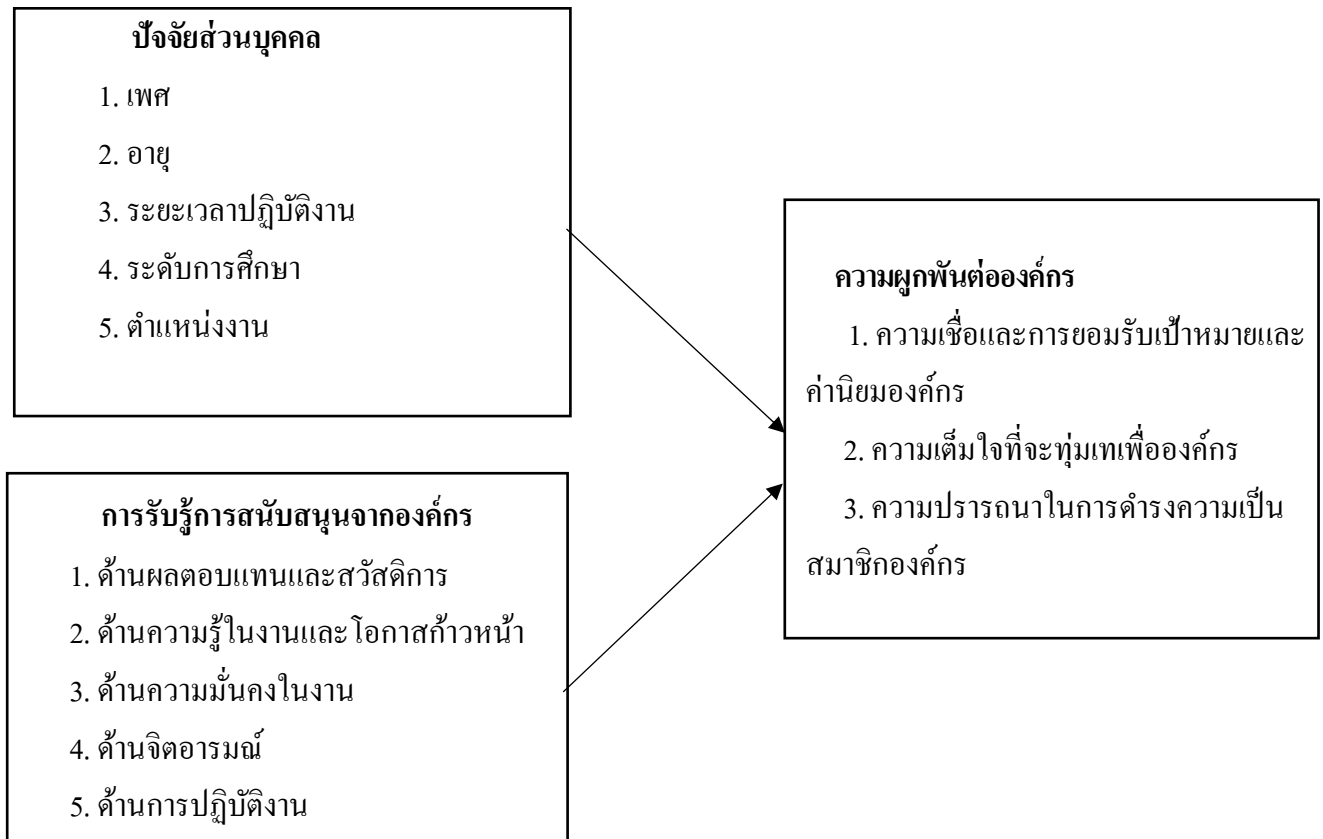
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Rhoades and Eisenberger (2002) ได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ว่า เป็นความเชื่อของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน องค์กรจะให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน และให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานมากขึ้นเพียงโดยการรับรู้นี้ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร Mowday , Porter and Steers, 1979 ได้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเน้นที่อารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่ยึดมั่นต่อองค์กร มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ต้นแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตามแนวคิดของ Rhoades & Eisenberger, 2002 ขณะที่ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday , Porter and Steers, 1979 ดังแสดงใน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

- 1.ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 2.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) จำนวน 2,879 คน (ที่มา:ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2567) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 352 คน เพื่อความสมบูรณ์และครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ของ Taro Yamane (1973) โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยจะทำแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ส่งตามความสะดวกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลช่วง กันยายน - พฤศจิกายน 2567

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ในรูปแบบ Checklist ตอนที่ 2-3 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 1 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่างจำนวน 40 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Alpha Coefficient = 0.952 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพัน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ T-tset สำหรับตัวแปรเพศ และ F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.80) อายุ 26 – 35 ปี (เป็นร้อยละ 46.00) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี (ร้อยละ 39.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.30) และ ตำแหน่งระดับวิชาการ (ร้อยละ 81.80)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านจิตอาarness ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ในงาน และ โอกาสก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานข้อ 1 ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ	.153		✓
อายุ	.000	✓	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.000	✓	
ระดับการศึกษา	.000	✓	
ตำแหน่ง	.000	✓	

สมมติฐานข้อ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด คือ ด้านจิตอาสามณ์ รองมาคือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ต่อมาคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_e) เท่ากับ ± 0.246 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.662 และ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R^2) เท่ากับ 0.438 สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 43.80

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.260	.202		6.236	.000
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	.152	.043	.155	3.554	.000*
ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.157	.033	.223	4.697	.000*
ด้านความมั่นคงในงาน	.107	.036	.132	3.009	.003*
ด้านจิตอาสามณ์	.216	.039	.265	5.539	.000*
ด้านการปฏิบัติงาน	.099	.037	.121	2.663	.008*
SE _{est} = ±0.246 R = 0.662, R ² = 0.438, Adjusted R ² = 0.431 F =61.483					

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยเห็นว่ามีความประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และ ด้านจิตอาสามณ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองมาตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจาก กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพ มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน และ บุคลากรในหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา หมันเฒ่า (2559) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานประจำและพนักงานจัดจ้างภายนอก บมจ.ธนาคารกสิกร

ไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการสูงสุด รองมาคือ ด้านความรู้ในงาน และโอกาสในการก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการการทำงาน ด้านจิตอาสามณ์พนักงาน และ ด้านการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาระดับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และ ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน พยายามศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพื่อนำมาปรับใช้ให้การทำงานดียิ่งขึ้น และ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศาไชย วิวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้แก่ ความภูมิใจในองค์กร การทุ่มเทความสามารถเพื่อให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขในการทำงาน ยินดีและเต็มใจที่ปฏิบัติตามนโยบายองค์กร และพยายามที่จะให้องค์กรยั่งยืนต่อไป พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($X = 3.87$ $SD = 0.703$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และ การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบกับกลุ่มนี้จะไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงงาน ต้องการความมั่นคงทางครอบครัวแล้ว และไม่อยากเปลี่ยนงานหรือเรียนรู้งานใหม่อีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระพร จันทภาโส (2558) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนที่

แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กร ในด้านการคงอยู่กับองค์กรความรู้สึกและบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันไม่แตกต่างกัน

4. เพื่อศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาสามณ์ และ ด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 43.80 ทั้งนี้เนื่องจาก ข้าราชการมีโอกาสพัฒนาความรู้ในการทำงานโดยได้รับการฝึกอบรมหรือกิจกรรมด้านการจัดการความรู้ ได้รับ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงาน และรับรู้ถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แสงสาย (2558) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเจนเนอรัลชานวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเดียนอร์ชัสนแนล จำกัด ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งประกอบด้วยด้าน โอกาสก้าวหน้า ($\beta = 0.150$) ด้านจิตอาสาสมัคร ($\beta = 0.222$) ด้านการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.218$) และด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาในองค์กร ($\beta = 0.226$) ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลชานวาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้พยากรณ์ความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอรัลชานวาย โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ ร้อยละ 60

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ดังนั้น ควรให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันเนื่องจากกลุ่มข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีปัจจัยแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ดังนั้น ควรจะมีการเจาะข้าราชการ เช่น กลุ่มที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และ การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เป็นต้น เพราะปัจจัยเหล่านี้نبได้ว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านจิตอาสามณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรที่จะมีการยกย่อง ชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผ่านกิจกรรมหรือช่องทางต่าง ๆ ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มเติม เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่ได้มีเพียงปัจจัยที่ทางผู้วิจัยนำมาวิจัยเท่านั้น แต่เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ อีกด้วย เช่น แรงจูงใจในการทำงาน การคงอยู่ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). กรมส่งเสริมสหกรณ์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php>.
- จิระพร จันทะภาโส.(2558).ความผูกพันของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชนากานต์ งามกิ่งแก้ว.(2564). อิทธิพลความผูกพันต่อองค์กร การได้รับการตอบแทนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุชาดา หมั่นละ.(2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานประจำและพนักงานจัดจ้างภายนอก บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อมรรัตน์ แสงสาย.(2558).ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- Rhoades, L.,& Eisenberger, R.(2002). **Perceived organization support: A Review of the literature.** Journal of Applied Psychology, 87, 698-714
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** New York: New York: Harper & Row.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). **The measure of organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior, 14(2): 224-247.