

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.7 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - น้อยกว่า 35 ปี ร้อยละ 31 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ร้อยละ 57.5 มีตำแหน่งงานระดับชำนาญการ ร้อยละ 22.4 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 - น้อยกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 50 มีอายุงานระหว่าง 10 - น้อยกว่า 15 ปี ร้อยละ 35.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.9

ปัจจัยค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางตรง และด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้านได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตัดสินใจ ด้านบรรยากาศองค์กร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการจูงใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านบุคคล ด้านสังคม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านจิตใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า โดยรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รายด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความร่วมมือ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1) อายุ ที่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ด้านงาน ด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ความก้าวหน้าในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ สภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

ด้านตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง มนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านบรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในองค์การ ด้านงาน ด้านบุคคล ด้านสังคม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่

## 5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดดังนี้

1. จากผลการศึกษานี้พบว่า บุคลากรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรที่มีอายุมาก ๆ จะมีความเข้าใจเรื่องของการทำงาน และระบบโครงสร้างต่าง ๆ ขององค์การ เกิดความเชื่อมั่น และเกิดความผูกพันต่อองค์การมากกว่า ดังนั้นจึงมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557), Chaikidurajai Praphan (2017)

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานระดับเชี่ยวชาญ มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มากที่สุด อาจเนื่องมาจากระดับผู้เชี่ยวชาญเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพที่ส่งเสริมต่อการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธีรวิทย์ รุจพงษ์จันทร์ (2557), Chaikidurajai Praphan (2017)

2. จากผลการศึกษาค่าตอบแทนในรูปของตัวเงิน ด้านค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินทางอ้อม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ อาจเนื่องปัจจุบันยังมีความเหลื่อมล้ำทางด้านสวัสดิการของบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งบุคลากรประเภทข้าราชการ และลูกจ้างประจำจะมีสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน ส่วนพนักงานข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสวัสดิการที่รองรับเลย ดังนั้นบุคลากรมองว่าสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยจูงใจให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น หากเจ็บป่วยยังมีการใช้สวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาล เพื่อลดค่าใช้จ่ายจากค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2017) และประภาพร พุทธิยะศรี (2557)

3. จากผลการศึกษาความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเนื่องมาจากการจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการนั้น ต้องรอตำแหน่งดังกล่าว (ตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม) วางลงเสียก่อนจึงจะสามารถหาบุคลากรมาแทนตำแหน่งนั้น โดยบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบสูง ๆ มีความมั่นคงในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับนับถือ จะมีความผูกพันกับองค์กรอย่างยาวนาน จะไม่ออกตำแหน่งเดิมหากไม่ได้รับตำแหน่งใหม่ที่ส่งเสริมต่อการทำงานมากขึ้น หรือเกิดความพึงพอใจต่อตัวบุคลากรเอง ซึ่งเมื่อตำแหน่งดังกล่าววางลงจะมีผู้ที่มีความสามารถที่เหมาะสมใกล้เคียงกันจะได้รับการพิจารณาเช่นเดียวกัน จากการคัดเลือกบุคลากรแทนนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับหน้าที่และงานที่จะได้รับฝึชอบ ส่งผลให้บุคลากรที่ไม่ได้รับเลือกต้องดำรงตำแหน่งงานเดิมต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปาริฉัตร ผู้ดำ (2556)

4. จากผลการศึกษามนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลกรมองว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ง่าย ปัญหาอาจมาจากงานที่ได้รับ หรือบุคลากรในทีม ซึ่งส่วนใหญ่แล้วไม่ได้มีการทำงานร่วมกันมากนัก เพราะแต่ละบุคคลสนใจเพียงแต่งานของตนเองเพียงเท่านั้น ขาดการพูดคุยถึงปัญหาที่พบเจอของแต่ละบุคคลที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน และด้านบรรยากาศขององค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกระดับขาดการพูดคุยในเชิงสร้างสรรค์ การพูดคุยเรื่องความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรรู้สึกเหมือนไม่ได้ความใส่ใจ ลดทอนขวัญและกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฤชากร ศรีปัทมปิยพงศ์ (2557)

5. จากผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมด้านงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ และขาดการพัฒนาฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จึงก่อให้เกิดผลของงานที่มีประสิทธิภาพลดลง สภาพแวดล้อมด้านบุคคล อาจเนื่องมาจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง ส่งผลต่องานที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีข้อผิดพลาดอยู่เสมอสภาพแวดล้อมด้านสังคม อาจเนื่องมาจากยังมีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน นิยมส่งเสริมบุคลากรที่เป็นพวกพ้องของตนเอง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมกับความรู้ความสามารถ หน้าที่ และงานที่รับมอบหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน และไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธรินทร์ มาลา (2557)

6. จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันด้านการคงอยู่ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อาจเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีหลายประเภท บางประเภทอาจมองว่า องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ บุคลากรประเภทนี้就会有ความผูกพันต่อองค์กรมาก แต่บุคลากรบางประเภทอาจมองว่า องค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมสำหรับการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งจะความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรมากเพียงพอต่อการทำงาน บุคลากรจึงรู้สึกถึงการเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ควรจำได้รับ บุคลากรประเภทนี้จะมีความคิดว่า หากมีองค์กรที่ตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้ก็จะออกจากองค์กรเดิม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Chaikidurajai Praphan (2015) และประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร (2557)

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้วิจัยใครขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จและความสามารถในการทำงาน
2. ผู้บริหารองค์กรควรมีการวางโครงสร้างองค์กร และแผนนโยบายที่ชัดเจน ช่วยเหลือบุคลากรเข้าใจในโครงสร้างและแผนการทำงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการบริหาร และการวางแผนการทำงาน เช่น อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจเมื่อประสบปัญหา ซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และการแก้ไขปัญหา
3. ผู้บริหารองค์กรควรคำนึงถึงบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะได้รับ เช่น การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง หรือการให้ความสนใจในปัญหาที่บุคลากรกำลังประสบอยู่
4. ผู้บริหารองค์กรควรให้อำนาจการตัดสินใจกับบุคลากรในเรื่องของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด บุคลากรมีสิทธิในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ก่อน เพื่อแสดงให้เห็นว่าเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการตัดสินใจร่วมกับองค์กร
5. ผู้บริหารองค์กรควรจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เช่น ค่าตอบแทนที่อาจจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต หรือสวัสดิการด้านค่าการศึกษาบุตร เพื่อช่วยส่งเสริมในการให้ความรู้ของบุคคลในครอบครัวของบุคลากร

6. ผู้บริหารองค์การควรจะทำให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือกันของบุคลากร ในองค์การ มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ ขององค์การ ให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ

7. ผู้บริหารองค์การควรมีการพัฒนาบุคลากรทดแทน ในกรณีที่บุคลากรในตำแหน่งนั้น เกิดประสบปัญหาสามารถทำงานได้ หรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการร่วมมือกันในการทำงานอีกด้วย

8. ผู้บริหารองค์การควรสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น โดยมีให้จัดทุน ในการให้ศึกษาต่อ และจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน

9. ผู้บริหารองค์การควรจัดให้มีสวัสดิการให้เท่าเทียมกัน เช่น ลูกจ้างชั่วคราวได้ สวัสดิการที่เทียบเท่ากับพนักงานราชการ เพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

10. ผู้บริหารองค์การควรจะมีการผลักดันให้บุคลากร ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานที่มีความท้าทาย และพัฒนาศักยภาพด้าน การเป็นผู้นำ

11. ผู้บริหารองค์การควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์การ เพื่อให้ บุคลากรยึดมั่น และเชื่อถือต่อการทำงานในองค์การ และช่วยส่งเสริมให้เกิดการมีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาองค์การที่มีงานลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบ และนำผล วิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อพัฒนาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ให้เพิ่มขึ้น

3. ควรมีการเก็บข้อมูลจกบุคลากรในองค์การแบบเชิงลึก เพื่อทราบความคิดเห็นจริง ๆ เช่น การขอสัมภาษณ์บุคลากรถึงพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดี เป็นต้น