

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จำนวน 62 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|---------|--|
| n | หมายถึง | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{x} | หมายถึง | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | หมายถึง | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| t | หมายถึง | ค่าสถิติทดสอบ t - test |
| F | หมายถึง | ค่าสถิติทดสอบ F - test |
| R | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| Sig. | หมายถึง | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากสถิติทดสอบ |
| * | หมายถึง | ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 |

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัย “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร” ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ด้วยการหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 62)

| | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|---------------------------|-------|--------|
| เพศ | ชาย | 27 | 43.5 |
| | หญิง | 35 | 56.5 |
| อายุ | น้อยกว่า 30 ปี | 12 | 19.4 |
| | 30-40 ปี | 26 | 41.9 |
| | 41-50 ปี | 11 | 17.7 |
| | 51 ปีขึ้นไป | 13 | 21.0 |
| ระดับการศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 27.4 |
| | ปริญญาตรี | 30 | 48.4 |
| | ปริญญาโท | 15 | 24.2 |
| | ปริญญาเอก | 0 | 0.00 |
| สถานภาพ | โสด | 36 | 58.1 |
| | สมรส | 20 | 32.3 |
| | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 6 | 9.7 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 4.8 |
| | 10,000-20,000 บาท | 28 | 45.2 |
| | 20,001-30,000 บาท | 15 | 24.2 |
| | 30,001 บาทขึ้นไป | 16 | 25.8 |
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 9.7 |
| | 1-5 ปี | 24 | 38.7 |
| | 6-10 ปี | 9 | 14.5 |
| | 11-15 ปี | 1 | 1.6 |
| | 15 ปีขึ้นไป | 2 | 3.2 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| | | (n = 62) | |
|------------|-----------------------|----------|--------|
| | ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
| ตำแหน่งงาน | ข้าราชการ | 47 | 75.8 |
| | พนักงานราชการ | 5 | 8.1 |
| | ลูกจ้างประจำ | 7 | 11.3 |
| | พนักงานจ้างเหมาบริการ | 3 | 4.8 |

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5

อายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 21 อายุ น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และช่วงอายุน้อยที่สุดคือ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และไม่พบบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก

สถานภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ น้อยที่สุดคือ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท น้อยที่สุดคือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง

6-10 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดคือ ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6

ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 และตำแหน่งที่มีผู้ปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน

(n = 62)

| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | ระดับความผูกพัน | | |
|---|-----------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ความหลากหลายของงาน | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความหลากหลาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 3.92 | .731 | มาก |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ หลายด้านประกอบกัน | 4.24 | .717 | มากที่สุด |
| 3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 4.16 | .891 | มาก |
| รวม | 4.11 | .632 | มาก |
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | | | |
| 4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านเลือกรูปแบบวิธีการทำงานของตนเองได้ | 3.63 | 1.059 | มาก |
| 5. ท่านสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง | 3.81 | .938 | มาก |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | ระดับความผูกพัน | | |
|--|-----------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 6. ท่านสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ภายใต้อำนาจระเบียบขององค์การ | 4.23 | .756 | มากที่สุด |
| รวม | 3.89 | .729 | มาก |
| ความท้าทายของงาน | | | |
| 7. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี | 4.23 | .798 | มากที่สุด |
| 8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน | 3.95 | .895 | มาก |
| 9. ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับปัญหา และท่านสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างดีเสมอ | 4.06 | .787 | มาก |
| รวม | 4.08 | .721 | มาก |
| ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | |
| 10. การปฏิบัติงานในองค์การนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมายที่ท่านได้วางไว้ | 3.68 | .954 | มาก |
| 11. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน | 3.48 | 1.004 | มาก |
| 12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น | 3.56 | 1.081 | มาก |
| รวม | 3.58 | .881 | มาก |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | | | |
| 13. ท่านมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานขององค์การมีความเจริญก้าวหน้า | 3.65 | .943 | มาก |
| 14. องค์การของท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา | 3.79 | .960 | มาก |
| รวม | 3.70 | .899 | มาก |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | ระดับความผูกพัน (n = 62) | | |
|--|--------------------------|-------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| 15. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแนวทาง และการวางแผนการปฏิบัติงาน | 3.66 | .991 | มาก |
| รวม | 3.70 | .899 | มาก |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | | | |
| 16. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสาน กับผู้ร่วมงาน ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร | 3.98 | 1.032 | มาก |
| 17. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน | 4.18 | .859 | มาก |
| 18. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 3.92 | .946 | มาก |
| รวม | 4.03 | .837 | มาก |
| ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม | 3.90 | .609 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 สามารถอธิบายปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้ดังนี้

ความหลากหลายของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหลายด้านประกอบกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความหลากหลาย ทำให้มีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเองภายใต้กฎระเบียบขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมา คือ ความสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจแก้ปัญหา

ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้เลือกรูปแบบวิธีการทำงานของตนเองได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63

ความท้าทายของงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก ก็สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมา คือ ขณะปฏิบัติงานเมื่อต้องพบกับปัญหา สามารถแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้อย่างดีเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95

ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา คือ การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดแนวทาง และการวางแผนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมทำให้การบริหารงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้ได้สร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก

องค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ทำให้มีโอกาสดекเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92

จากข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปภาพรวมได้ตามตารางที่ 4.3 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวม

| ปัจจัยด้านลักษณะงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ความหลากหลายของงาน | 4.11 | .632 | มาก |
| ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | 3.89 | .729 | มาก |
| ความท้าทายของงาน | 4.08 | .721 | มาก |
| ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 3.58 | .881 | มาก |
| การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน | 3.70 | .899 | มาก |
| งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | 4.03 | .837 | มาก |
| รวม | 3.90 | .609 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 62 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70 และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน
(n = 62)

| ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน | ระดับความผูกพัน | | |
|--|-----------------|-------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร | | | |
| 1. องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ท่านรู้สึก ว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า | 3.84 | 1.244 | มาก |
| 2. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร | 3.79 | .890 | มาก |
| 3. ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ภายในองค์กร | 3.73 | .961 | มาก |
| รวม | 3.78 | .752 | มาก |
| ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ | | | |
| 4. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านน่าเชื่อถือ ทำให้ท่านรู้สึกสบายใจ และมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร | 3.98 | .949 | มาก |
| 5. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กร | 3.84 | .872 | มาก |
| 6. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่าน ช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี | 3.74 | .867 | มาก |
| รวม | 3.86 | .818 | มาก |
| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร | | | |
| 7. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากองค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่อย่างโปร่งใสและยุติธรรม | 3.74 | .922 | มาก |
| 8. ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสหา ที่ได้อุทิศตนให้กับงาน | 3.60 | .949 | มาก |
| 9. ท่านได้รับประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรอย่างเพียงพอ และเหมาะสม | 3.68 | .937 | มาก |
| รวม | 3.67 | .842 | มาก |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน | ระดับความผูกพัน | | |
|---|-----------------|------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร | | | |
| 10. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก | 3.73 | .908 | มาก |
| 11. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจทุกครั้งที่ท่านมีปัญหา | 3.97 | .886 | มาก |
| 12. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ต่อกัน | 4.21 | .832 | มากที่สุด |
| รวม | 3.97 | .758 | มาก |
| ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานโดยรวม | 3.82 | .648 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 สามารถอธิบายปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้ดังนี้

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมา คือ งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรมีความน่าเชื่อถือ ทำให้รู้สึกสบายใจและมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 รองลงมา คือ การรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างโปร่งใสและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือ การได้รับประโยชน์จากสวัสดิการขององค์กรอย่างเพียงพอและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับผลตอบแทนจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศตนให้กับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิมิตรไมตรี เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ต่อกันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจทุกครั้งที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรนี้เป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมากอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

จากข้อมูลปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปภาพรวมได้ตามตารางที่ 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานในภาพรวม

| ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร | 3.78 | .752 | มาก |
| ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ | 3.86 | .818 | มาก |
| ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร | 3.67 | .842 | มาก |
| ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร | 3.97 | .758 | มาก |
| รวม | 3.82 | .648 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 62 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุดคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร | ระดับความผูกพัน | | |
|--|-----------------|--------------|------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ | | | |
| 1. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานให้องค์การจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้าง | 3.77 | 1.093 | มาก |
| 2. ท่านยินดีที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไป แม้มีโอกาสดำเนินการขอเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการโยกย้ายไปยังตำแหน่งที่ดีกว่า | 3.58 | 1.262 | มาก |
| 3. ท่านกลัวการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น หากต้องออกจากองค์การโดยไม่มีทางเลือกใหม่รองรับ | 3.10 | 1.364 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 1.050 | มาก |
| ความผูกพันด้านความรู้สึก | | | |
| 4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้ | 4.13 | .778 | มาก |
| 5. ท่านรู้สึกว่าท่านพร้อมเสียสละและให้ความร่วมมือกับองค์การทุกด้าน โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ | 4.05 | .876 | มาก |
| 6. ท่านรู้สึกชื่นชมระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบปกครอง ระบบการทำงาน | 3.50 | .864 | มาก |
| รวม | 3.89 | .724 | มาก |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร | ระดับความผูกพัน | | |
|---|-----------------|-------------|------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | | | |
| 7. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การ | 4.23 | .876 | มากที่สุด |
| 8. ท่านเต็มใจทำงานเมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ | 4.32 | .845 | มากที่สุด |
| 9. ท่านปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษ | 4.27 | .853 | มากที่สุด |
| รวม | 4.27 | .815 | มากที่สุด |
| ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม | 3.88 | .767 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 สามารถอธิบายความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ได้ดังนี้

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานให้องค์การจนกว่าจะเกษียณอายุงานหรือเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมา คือ การยื่นหยัดที่จะทำงานในองค์การนี้ต่อไปแม้มีโอกาสดำเนินขอเสนอเงินเดือนที่สูงกว่า หรือได้รับการ โยกย้ายไปยังตำแหน่งที่ดีกว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกลัวความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์การ โดยไม่มีทางเลือกใหม่รองรับอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10

ความผูกพันด้านความรู้สึกร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันด้านความรู้สึกรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา คือ การรู้สึกพร้อมเสียสละและให้ความร่วมมือกับองค์การทุกด้าน โดยไม่มีความเคลือบแคลงใจใด ๆ

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบปกครอง ระบบการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ให้ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเต็มใจทำงานเมื่อได้รับมอบหมายงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา คือ การปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23

จากข้อมูลความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร สามารถสรุปภาพรวมได้ตามตารางที่ 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ในภาพรวม

| ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------|-----------|-------|-----------|
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ | 3.48 | 1.050 | มาก |
| ความผูกพันด้านความรู้สึก | 3.89 | .724 | มาก |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | 4.27 | .815 | มากที่สุด |
| รวม | 3.88 | .767 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร จำนวน 62 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

การวิเคราะห์นี้เป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรแตกต่างกัน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์กร | เพศ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | t | Sig. |
|----------------------------------|------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | ชาย | 27 | 3.78 | .817 | 1.071 | .053 |
| | หญิง | 35 | 3.26 | 1.161 | | |
| ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก | ชาย | 27 | 4.00 | .480 | 1.102 | .275 |
| | หญิง | 35 | 3.81 | .864 | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | ชาย | 27 | 4.47 | .517 | 1.805 | .077 |
| | หญิง | 35 | 4.12 | .967 | | |
| ภาพรวม | ชาย | 27 | 4.08 | .508 | 1.955 | .056 |
| | หญิง | 35 | 3.73 | .895 | | |

จากตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรตามเพศที่แตกต่างกันพบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test ได้ค่า $t = 1.955$ มีค่า Sig. = .056 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test ได้ค่า $t = 1.071$ มีค่า Sig. = .053 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test ได้ค่า $t = 1.102$ มีค่า Sig. = .275 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test ได้ค่า $t = 1.805$ มีค่า Sig. = .077 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์การ | อายุ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ | น้อยกว่า 30 ปี | 12 | 3.19 | 1.337 | .405 | .750 |
| | 30-40 ปี | 26 | 3.55 | .864 | | |
| | 41-50 ปี | 11 | 3.64 | 1.069 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 13 | 3.49 | 1.160 | | |
| ความผูกพันด้านความรู้สึก | น้อยกว่า 30 ปี | 12 | 3.72 | .736 | .994 | .402 |
| | 30-40 ปี | 26 | 3.83 | .675 | | |
| | 41-50 ปี | 11 | 4.21 | .671 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 13 | 3.90 | .843 | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | น้อยกว่า 30 ปี | 12 | 3.72 | .952 | 3.807 | .055 |
| | 30-40 ปี | 26 | 4.41 | .655 | | |
| | 41-50 ปี | 11 | 4.73 | .417 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 13 | 4.13 | .977 | | |
| ภาพรวม | น้อยกว่า 30 ปี | 12 | 3.55 | .923 | 1.449 | .238 |
| | 30-40 ปี | 26 | 3.93 | .636 | | |
| | 41-50 ปี | 11 | 4.19 | .635 | | |
| | 51 ปีขึ้นไป | 13 | 3.84 | .906 | | |

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.449$ มีค่า Sig. = .238 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .405$ มีค่า Sig. = .750 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .994$ มีค่า Sig. = .402 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 3.807$ มีค่า Sig. = .055 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า อายุแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการศึกษา | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|----------------------------------|------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 3.86 | 1.093 | 1.932 | .154 |
| | ปริญญาตรี | 30 | 3.43 | 1.076 | | |
| | ปริญญาโท | 15 | 3.16 | .862 | | |
| | ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | | |
| ความผูกพันด้านความรู้สึก | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 4.10 | .762 | 1.021 | .367 |
| | ปริญญาตรี | 30 | 3.84 | .736 | | |
| | ปริญญาโท | 15 | 3.76 | .648 | | |
| | ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 4.45 | .841 | .602 | .551 |
| | ปริญญาตรี | 30 | 4.18 | .861 | | |
| | ปริญญาโท | 15 | 4.27 | .704 | | |
| | ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | | |
| ภาพรวม | ต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 4.14 | .816 | 1.373 | .261 |
| | ปริญญาตรี | 30 | 3.82 | .777 | | |
| | ปริญญาโท | 15 | 3.73 | .659 | | |
| | ปริญญาเอก | 0 | 0 | 0 | | |

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F - test ได้ค่า $F = 1.373$ มีค่า Sig. = .261 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.932$ มีค่า Sig. = .154 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.021$ มีค่า Sig. = .367 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .602$ มีค่า Sig. = .551 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ

(n = 62)

| ความผูกพันต่อ องค์กร | สถานภาพ | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--------------------------------------|---------------------------|-------|-----------|-------|---|------|
| ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร | โสด | 36 | 3.60 | .949 | | |
| | สมรส | 20 | 3.27 | 1.241 | | |
| | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 6 | 3.50 | 1.006 | | |
| ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | โสด | 36 | 3.97 | .644 | | |
| | สมรส | 20 | 3.82 | .875 | | |
| | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 6 | 3.67 | .667 | | |
| ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน | โสด | 36 | 4.34 | .655 | | |
| | สมรส | 20 | 4.12 | .963 | | |
| | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 6 | 4.39 | 1.200 | | |
| ภาพรวม | โสด | 36 | 3.97 | .642 | | |
| | สมรส | 20 | 3.73 | .932 | | |
| | หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ | 6 | 3.85 | .913 | | |

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .622$ มีค่า Sig. = .540 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า สถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .648$ มีค่า Sig. = .527 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า สถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .612$ มีค่า Sig. = .545 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า สถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .551$ มีค่า Sig. = .579 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า สถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์กร | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพัน นการคงอยู่กับองค์กร | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 3.78 | .770 | .691 | .561 |
| | 10,000-20,000 บาท | 28 | 3.38 | 1.121 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 15 | 3.31 | 1.043 | | |
| ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | 30,001 บาทขึ้นไป | 16 | 3.77 | .987 | 1.086 | .362 |
| | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 4.00 | .000 | | |
| | 10,000-20,000 บาท | 28 | 3.73 | .715 | | |
| ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน | 20,001-30,000 บาท | 15 | 3.93 | .657 | 1.806 | .156 |
| | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 5.00 | .000 | | |
| | 10,000-20,000 บาท | 28 | 4.06 | .861 | | |
| | 30,001 บาทขึ้นไป | 16 | 4.33 | .701 | | |
| | 30,001 บาทขึ้นไป | 16 | 4.46 | .824 | | |

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

| (n = 62) | | | | | | |
|---------------------|----------------------|-------|-----------|------|-------|------|
| ความผูกพันต่อองค์กร | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
| ภาพรวม | ต่ำกว่า 10,000 บาท | 3 | 4.26 | .257 | 1.168 | .330 |
| | 10,000-20,000 บาท | 28 | 3.72 | .793 | | |
| | 20,001-30,000 บาท | 15 | 3.86 | .679 | | |
| | 30,001 บาทขึ้นไป | 16 | 4.12 | .825 | | |

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.168$ มีค่า Sig. = .330 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .691$ มีค่า Sig. = .561 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.086$ มีค่า Sig. = .362 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.806$ มีค่า Sig. = .156 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์กร | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|--------------------------------------|-----------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร | น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 3.22 | .720 | | |
| | 1-5 ปี | 24 | 3.39 | 1.140 | | |
| | 6-10 ปี | 9 | 3.59 | .894 | .253 | .907 |
| | 11-15 ปี | 1 | 3.33 | | | |
| | 15 ปีขึ้นไป | 22 | 3.62 | 1.138 | | |
| ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก | น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 4.00 | .760 | | |
| | 1-5 ปี | 24 | 3.69 | .715 | | |
| | 6-10 ปี | 9 | 3.96 | .309 | 1.006 | .412 |
| | 11-15 ปี | 1 | 3.33 | | | |
| | 15 ปีขึ้นไป | 22 | 4.08 | .829 | | |
| ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 4.50 | .837 | | |
| | 1-5 ปี | 24 | 4.10 | .914 | | |
| | 6-10 ปี | 9 | 4.44 | .471 | .553 | .698 |
| | 11-15 ปี | 1 | 4.00 | | | |
| | 15 ปีขึ้นไป | 22 | 4.35 | .832 | | |
| ภาพรวม | น้อยกว่า 1 ปี | 6 | 3.91 | .661 | | |
| | 1-5 ปี | 24 | 3.73 | .822 | | |
| | 6-10 ปี | 9 | 4.00 | .437 | .495 | .739 |
| | 11-15 ปี | 1 | 3.56 | | | |
| | 15 ปีขึ้นไป | 22 | 4.02 | .856 | | |

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .495$ มีค่า $Sig. = .739$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบเป็นรายด้านพบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .253$ มีค่า Sig. = .907 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.006$ มีค่า Sig. = .412 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึกรัก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .553$ มีค่า Sig. = .698 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 62)

| ความผูกพันต่อองค์กร | ตำแหน่งงาน | จำนวน | \bar{X} | S.D. | F | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------|-------|-----------|-------|-------|------|
| ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร | ข้าราชการ | 47 | 3.41 | 1.071 | .326 | .807 |
| | พนักงานราชการ | 5 | 3.60 | .830 | | |
| | ลูกจ้างประจำ | 7 | 3.76 | 1.258 | | |
| ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก | พนักงานจ้างเหมาบริการ | 3 | 3.78 | .770 | .245 | .864 |
| | ข้าราชการ | 47 | 3.87 | .754 | | |
| | พนักงานราชการ | 5 | 3.80 | .506 | | |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน | ลูกจ้างประจำ | 7 | 4.10 | .855 | 1.389 | .255 |
| | พนักงานจ้างเหมาบริการ | 3 | 4.00 | .000 | | |
| | ข้าราชการ | 47 | 4.28 | .854 | | |
| ภาพรวม | พนักงานราชการ | 5 | 3.80 | .506 | .404 | .751 |
| | ลูกจ้างประจำ | 7 | 4.24 | .738 | | |
| | พนักงานจ้างเหมาบริการ | 3 | 5.00 | .000 | | |
| | ข้าราชการ | 47 | 3.85 | .799 | | |

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ในภาพรวมใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .404$ มีค่า Sig. = .751 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบเป็นรายด้าน พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .326$ มีค่า Sig. = .807 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร

ความผูกพันด้านความรู้สึก ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = .245$ มีค่า Sig. = .864 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ใช้ค่าสถิติทดสอบ F-test ได้ค่า $F = 1.389$ มีค่า Sig. = .255 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

(n = 62)

| ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
|--|--|------|------------------------------|------|-----------------------------|------|--------|------|
| | ความผูกพันด้าน การคงอยู่กับ องค์กร | | ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | | ภาพรวม | |
| | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. |
| 1. ความหลากหลาย ของงาน | .538* | .000 | .627* | .000 | .585* | .000 | .650* | .000 |
| 2. ความมีอิสระใน การปฏิบัติงาน | .508* | .000 | .546* | .000 | .436* | .000 | .558* | .000 |
| 3. ความท้าทาย ของงาน | .390* | .002 | .537* | .000 | .492* | .000 | .522* | .000 |
| 4. ความคาดหวังที่ จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน | .344* | .006 | .458* | .000 | .393* | .002 | .441* | .000 |
| 5. การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน | .524* | .000 | .568* | .000 | .532* | .000 | .607* | .000 |
| 6. งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | .389* | .002 | .498* | .000 | .573* | .000 | .538* | .000 |
| ภาพรวม | .572* | .000 | .688* | .000 | .642* | .000 | .705* | .000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ในภาพรวมปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .705$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .650$ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .607$ ด้านความมีอิสระในการ

สหสัมพันธ์ $r = .642$ เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .585$ รองลงมาคือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .573$ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .532$ ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .492$ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .436$ และด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .393$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

(n = 62)

| ปัจจัย ด้านประสบการณ์ จากการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------|------|--------|------|
| | ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร | | ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | | ภาพรวม | |
| | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. |
| 1. ความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อ องค์กร | .540* | .000 | .610* | .000 | .561* | .000 | .638* | .000 |
| 2. ความรู้สึกว่าคุณ เป็นที่ยอมรับ ได้ | .372* | .003 | .552* | .000 | .539* | .000 | .534* | .000 |
| 3. ความคาดหวัง ที่ได้รับการตอบ สนองจากองค์กร | .413* | .001 | .432* | .000 | .369* | .003 | .456* | .000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

(n = 62)

| ปัจจัย ด้านประสบการณ์ จากการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|------|------------------------------|------|-----------------------------|------|--------|------|
| | ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร | | ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | | ภาพรวม | |
| | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. | r | Sig. |
| 4. ทักษะติดต่อ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร | .349* | .005 | .502* | .000 | .566* | .000 | .518* | .000 |
| ภาพรวม | .511* | .000 | .638* | .000 | .618* | .000 | .653* | .000 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า ในภาพรวมปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .653$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .638$ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .534$ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .518$ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .456$

เมื่อพิจารณาตามความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ พบว่า

ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .511$ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .540$ รองลงมาคือ ด้านความ

คาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .413$ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .372$ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .349$

ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .638$ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .610$ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .552$ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .502$ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .432$

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .618$ เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานเป็นรายด้านพบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .566$ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .561$ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .539$ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .369$

ตารางที่ 4.17 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

| ปัจจัย ส่วนบุคคล | ความผูกพันต่อองค์กร | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------|
| | ความผูกพันด้านการ คงอยู่กับองค์กร | ความผูกพันด้าน ความรู้สึกรัก | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | ภาพรวม |
| 1. เพศ | - | - | - | - |
| 2. อายุ | - | - | - | - |
| 3. ระดับการศึกษา | - | - | - | - |
| 4. สถานภาพ | - | - | - | - |
| 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | - | - | - | - |
| 6. ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน | - | - | - | - |
| 7. ตำแหน่งงาน | - | - | - | - |

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 2

| ปัจจัย ด้านลักษณะงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | ภาพรวม |
|--|--|---------------------------------|-----------------------------|--------|
| | ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร | ความผูกพัน ด้านความรู้สึกรัก | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | |
| 1. ความหลากหลายของงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. ความท้าทายของงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. ความคาดหวังที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 5. การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 3

| ปัจจัย ด้านประสิทธิภาพ จากการทำงาน | ความผูกพันต่อองค์กร | | | |
|--|--|------------------------------|-----------------------------|--------|
| | ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ กับองค์กร | ความผูกพัน ด้านความรู้สึก | ความผูกพันด้าน บรรทัดฐาน | ภาพรวม |
| 1. ความรู้สึกว่าตนมี ความสำคัญต่อองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็น ที่พึ่งพาได้ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3. ความคาดหวังที่ได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

✓ หมายถึง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- หมายถึง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน