

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร และ 3) แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร แยกเป็นเพศชาย จำนวน 31 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน รวม 73 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 62 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมีโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน และใช้สถิติในการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลให้สอดคล้อง และตอบวัตถุประสงค์ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์หาค่าความแตกต่างของตัวแปรต้น ว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันหรือไม่ โดยใช้ t-test กรณีตัวแปรต้น มี 2 กลุ่ม และใช้ F-test กรณีตัวแปรต้น มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยหาค่าสหพันธ์ (r) ซึ่งค่าที่คำนวณได้จะอยู่ในช่วง $-1 < r < 1$

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็น

เพศหญิง ร้อยละ 56.5 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.5 อายุของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.9 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 48.4 สถานภาพของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด ร้อยละ 58.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 38.7 และบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 75.8

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = .609, ระดับมาก) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.11 ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .632, ระดับมาก) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .721, ระดับมาก) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.03 ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .837, ระดับมาก) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.89 ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .729, ระดับมาก) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.70 ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .899, ระดับมาก) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.58 ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .881, ระดับมาก)

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = .648, ระดับมาก) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .758, ระดับมาก) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .818, ระดับมาก) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.78 ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .752, ระดับมาก) และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .842, ระดับมาก)

ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .767, ระดับมาก) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.27 ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .815, ระดับมากที่สุด) รองลงมาคือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ย 3.89 ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .724, ระดับมาก) และด้าน

ที่น้อยที่สุดคือ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.48 ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.050, ระดับมาก)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

1. สถิติทดสอบหาความแตกต่าง t-test ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเพศ พบว่า ในภาพรวมเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเพศแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกลึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สถิติทดสอบหาความแตกต่าง F-test เพื่อศึกษาว่าความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านอายุ พบว่า ในภาพรวมอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกลึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกลึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ พบว่า ในภาพรวมสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึกลึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวมตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .705$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .650$ รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .607$ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .558$ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .538$ ด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .522$ และด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .441$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี 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 $r = .456$

การอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

บุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน เนื่องจากสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ รวมไปถึงบุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบในรูปแบบเดียวกัน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิภา นิลวรรณ (2554) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา บ้านโก้ (2558) เรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยกรรม กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยี เช่น การผลิตสื่อ เผยแพร่ความรู้ทางการเกษตร ดูแลการดำเนินงานของสถานีวิทยุกระจายเสียงเพื่อการเกษตร วางแผนและพัฒนาความรู้ ความสามารถทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ด้วยลักษณะงานที่ต้องตามให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางวิชาการ และองค์ความรู้ใหม่ ๆ นี้ ทำให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน รวมไปถึงการได้มีโอกาสเสนอแนวความคิดใหม่ๆ สำหรับรูปแบบงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา ทำให้เกิดความท้าทายเป็นแรงกระตุ้นให้ไม่รู้สึกละเลินเล่อในการทำงาน และเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานตามมา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นในทุกสายงาน ให้มี Career Path ที่แน่นอน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมองเห็นภาพความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556) ที่ว่า องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสายอาชีพแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ด้วยการคัดเลือกและเปิด โอกาสให้บุคลากรได้ทำงานตามที่ตนถนัด มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตรงตามความต้องการของแต่ละบุคคล ตรงตามวงจรชีวิตและวงจรอาชีพของแต่ละช่วงวัยและตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลดำรงอยู่ โดยมีกฎเกณฑ์ที่เปิดเผย ยุติธรรม ให้อิสระแก่บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมการอบรม การศึกษา และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการประเมินตรวจสอบผลงานที่ชัดเจนเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความเอาใจใส่ ขยันขันแข็ง รู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลสำเร็จทั้งต่อบุคลากรและองค์กร จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะให้โอกาสบุคลากรได้มีเกียรติประเมินตนเอง เพื่อมองเห็นจุดยืนในปัจจุบันและทิศทางการก้าวหน้าในอนาคตที่พึงประสงค์

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร พบว่า

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรทั้งในภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตรได้เผยแพร่ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนางานด้านการเกษตรออกสู่สาธารณะชนอย่างหลากหลาย ทั้งในรูปแบบสื่อออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อกระจายเสียง รวมไปถึงการเป็นผู้วางแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ซึ่งทุกงานเป็นงานที่มีความสำคัญ จึงได้รับการสนับสนุน ช่วยแก้ปัญหาในการทำงานทั้งจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเสมอ ทำให้รู้สึกว่าคุณงานที่ทำนั้นได้รับการยอมรับและมีคุณค่า เกิดเป็นความสัมพันธ์อันดี และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรต้องสร้างความโปร่งใสและยุติธรรมในระบบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ เช่น การประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม สามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การประเมินได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงกับงานที่ทำอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของอภิวัดน์ พุทธบรรจง (2550) ที่ว่าการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในองค์กร โดยการประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง และยุติธรรม เพราะจะสามารถจัดปัญหาและลดความขัดแย้ง ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ โดยหลักการเมื่อพนักงานมีผลงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาความคิดเห็นความชอบให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) และสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face Interview) เพื่อให้บุคลากรได้แสดง

ความคิดเห็นต่อประเด็นต่าง ๆ ขององค์การอย่างละเอียด ทำให้ได้ข้อคิดเห็น มุมมอง ทศนคติต่อองค์การในเชิงลึก เพื่อนำมาประกอบผลการวิจัยเชิงปริมาณให้มีประสิทธิภาพ เกิดความแม่นยำในทุกมิติ และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางทรัพยากรบุคคล ควรมีการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมอีกครั้ง เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านอื่น ๆ ได้ องค์การจะได้ปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างทันท่วงที

3. เนื่องจากการการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรสำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเกษตร ดังนั้นผลการศึกษาจึงเป็นจริงเฉพาะในหน่วยงานนี้เท่านั้น จึงควรขยายการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลและผลการศึกษาว่ามีความสัมพันธ์แตกต่างจากกลุ่มประชากรอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป