

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ และตำแหน่งภายในองค์กร

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

#### ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	54.2
หญิง	55	45.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.2 ส่วนเพศหญิง ร้อยละ 45.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	9	7.5
25 - 30 ปี	19	15.8
31 - 35 ปี	19	15.8
36 - 40 ปี	21	17.5
41 - 45 ปี	26	21.7
46 - 50 ปี	20	16.7
51 ปี ขึ้นไป	6	5
รวม	120	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-45 ปี ร้อยละ 21.5 รองลงมาได้แก่อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 17.5 อายุ 46 – 50 ปี ร้อยละ 16.7 อายุ 25-30 ปี และ 31-35 ปี จำนวนเท่ากัน ร้อยละ 15.8 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 7.5 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.5
ปริญญาตรีและสูงกว่า	117	97.5
รวม	120	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า ร้อยละ 97.5 ส่วนระดับการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,001 - 20,000 บาท	13	10.8
20,001 - 25,000 บาท	11	9.2
25,001 - 30,000 บาท	15	12.5
30,001 - 35,000 บาท	15	12.5
35,001 - 40,000 บาท	14	11.7
40,001 - 45,000 บาท	18	15
45,001 - 50,000 บาท	20	16.7
มากกว่า 50,000 บาท	14	11.7
รวม	120	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 45,001-50,000 บาท ร้อยละ 16.7 รองลงมาได้แก่ 40,001 – 45,000 บาท ร้อยละ 15 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาทและ 30,001 - 35,000 บาทจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 12.5 รายได้ต่อเดือน 35,001 - 40,000 บาท และมากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 11.7 เท่ากัน รายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 10.8 และ 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 9.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	54	45
สมรส	66	55
รวม	120	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55 ส่วนสถานภาพโสด ร้อยละ 45

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย	จำนวน	ร้อยละ
1 - 5 ปี	58	48.3
6 - 10 ปี	7	5.8
11 - 15 ปี	1	0.8
16 - 20 ปี	20	16.7
21 - 25 ปี	22	18.3
25 ปี ขึ้นไป	12	10
รวม	120	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย 1-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 48.3 รองลงมา ได้แก่ระยะเวลาฯ 21-25 ปี ร้อยละ 18.3 ระยะเวลาฯ 16 - 20 ปี ร้อยละ 16.7 ระยะเวลาฯ 25 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 10 ระยะเวลาฯ 6 - 10 ปี ร้อยละ 5.8 และระยะเวลาฯ 11 - 15 ปี ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	จำนวน	ร้อยละ
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	42	35
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อน ซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	41	34.2
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	37	30.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในลักษณะเคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร ร้อยละ 35 รองลงมาได้แก่ เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร ร้อยละ 34.2 และทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด ร้อยละ 30.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กร

ตำแหน่งภายในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการทีมขายลูกค้าผู้ประกอบการ	12	10
เจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ	60	50
ผู้เชี่ยวชาญความสัมพันธ์ลูกค้า	13	10.8
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อ	22	18.3
เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานขาย	13	10.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการมากที่สุด ร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อ ร้อยละ 18.3 ผู้เชี่ยวชาญความสัมพันธ์ลูกค้าและเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานขาย จำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 10.8 และผู้จัดการทีมขายลูกค้าผู้ประกอบการ ร้อยละ 10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์กรที่ชัดเจน	17 (14.2)	78 (65)	12 (10)	6 (5)	7 (5.8)	3.77 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม	10 (8.3)	72 (60)	33 (27.5)	1 (0.8)	4 (3.3)	3.69 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	8 (6.7)	42 (35)	46 (38.3)	19 (15.8)	5 (4.2)	3.24 (เฉยๆ)
นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร	9 (7.5)	72 (60)	19 (15.8)	14 (11.7)	6 (5)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน	9 (7.5)	58 (48.3)	37 (30.8)	10 (8.3)	6 (5)	3.45 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 9 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านองค์การ

ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน	9 (7.5)	73 (60.8)	29 (24.2)	4 (3.3)	5 (4.2)	3.64 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ	20 (16.7)	81 (67.5)	8 (6.7)	7 (5.8)	4 (3.3)	3.88 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.60</b> (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ธนาคารมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงานในองค์การที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ธนาคารจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงานได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.69) ธนาคารมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้เป็นกรอบการทำงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมแก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) นโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.53) ธนาคารมีการสร้าง



สภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัยให้กับพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) หนาการณ์การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) ตามลำดับตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านงาน

ด้านงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เฉย ๆ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
หนาการณ์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง	10 (8.3)	55 (45.8)	35 (29.2)	15 (12.5)	5 (4.2)	3.42 (เห็นด้วยมาก)
หนาการณ์การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ	10 (8.3)	68 (56.7)	28 (23.3)	12 (10)	2 (1.7)	3.60 (เห็นด้วยมาก)
หนาการณ์การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน	7 (5.8)	77 (64.2)	22 (18.3)	6 (5)	8 (6.7)	3.58 (เห็นด้วยมาก)
พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายหนาการณ์	6 (5)	76 (63.3)	28 (23.3)	6 (5)	4 (3.3)	3.62 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.55</b> (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.55) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากในทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พนักงานมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายของหนาการณ์



(ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ธนาคารมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และธนาคารมีการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่	21 (17.5)	52 (43.3)	30 (25)	16 (13.3)	1 (0.8)	3.63 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน	20 (16.7)	58 (48.3)	37 (30.8)	2 (1.7)	3 (2.5)	3.75 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมการพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน	12 (10)	59 (49.2)	34 (28.3)	11 (9.2)	4 (3.3)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคามมั่นคงในการทำงาน	18 (15)	44 (36.7)	30 (25)	15 (12.5)	13 (10.8)	3.32 (เฉยๆ)

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน	15 (12.5)	56 (46.7)	34 (28.3)	12 (10)	3 (2.5)	3.57 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้ มีโอกาที่จะเรียนรู้และ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดี ขึ้นในที่ทำงาน	19 (15.8)	62 (51.7)	25 (20.8)	12 (10)	2 (1.7)	3.70 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการจัดทำแผนการ ฝึกอบรมให้กับพนักงานตาม ความเหมาะสมของหน้าที่ความ รับผิดชอบ	17 (14.2)	80 (66.7)	15 (12.5)	8 (6.7)	-	3.88 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่มีความเป็นธรรมและ เหมาะสมกับกำลังความสามารถ ของพนักงานที่ทำลงไปในงาน	9 (7.5)	60 (50)	31 (25.8)	13 (10.8)	7 (5.8)	3.42 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทน ที่สามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้	12 (10)	55 (45.8)	32 (26.7)	14 (11.7)	7 (5.8)	3.42 (เห็นด้วยมาก)
ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพ อนามัยของพนักงานอย่าง เพียงพอ	11 (9.2)	56 (46.7)	36 (30)	8 (6.7)	9 (7.5)	3.43 (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ธนาคารมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3 (2.5)	46 (38.3)	43 (35.8)	28 (23.3)	-	3.20 (เฉยๆ)
ธนาคารมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน	5 (4.2)	63 (52.5)	31 (25.8)	16 (13.3)	5 (4.2)	3.39 (เฉยๆ)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.52</b> (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ธนาคารมีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาได้แก่ ธนาคารมีการกำหนดกรอบและแนวทางในการวัดความสามารถ (Competency) ทั้งด้านองค์กรและพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ธนาคารส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่ดีขึ้นในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ธนาคารมีการจัดการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 3.63) ธนาคารมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ของพนักงานแต่ละคนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม/การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ธนาคารมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.57) ธนาคารมีการดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.43) ธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงานที่ทำลงไปในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.42)

และธนาคารมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.42) และมีความคิดเห็นในปัจจุบันอยู่ในระดับเฉยๆ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ธนาคารมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษาด้านการทำงานและการพัฒนาความรู้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาได้แก่ ธนาคารสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.32) และธนาคารมีการส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน(Feedback)ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	12 (10)	59 (49.2)	38 (31.7)	9 (7.5)	2 (1.7)	3.58  (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน	17 (14.2)	56 (46.7)	28 (23.3)	17 (14.2)	2 (1.7)	3.58  (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกที่ได้รับทราบ	19 (15.8)	65 (54.2)	22 (18.3)	14 (11.7)	-	3.74  (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงานให้แก่พนักงาน	18 (15)	65 (54.2)	29 (24.2)	4 (3.3)	4 (3.3)	3.74  (เห็นด้วยมาก)

ตารางที่ 12(ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม	15 (12.5)	52 (43.3)	37 (30.8)	14 (11.7)	2 (1.7)	3.53 (เห็นด้วยมาก)
ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ	20 (16.7)	58 (48.3)	34 (28.3)	4 (3.3)	4 (3.3)	3.72 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.65</b> (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก 2.61–3.40 = เฉย ๆ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65) โดยมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แก่แต่ละแผนกได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมาได้แก่ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทางด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาการทำงาน ให้แก่พนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำมาถ่ายทอดให้พนักงานได้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมิน (Feedback) ให้พนักงานได้รับทราบถึงผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่พนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างมีเหตุผลและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความคิดเห็นต่อองค์การของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามด้านความผูกพันในภาพรวม

ด้านความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เฉย ๆ	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยมาก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	9 (7.5)	72 (60)	31 (25.8)	5 (4.2)	3 (2.5)	3.66 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	18 (15)	75 (62.5)	21 (17.5)	5 (4.2)	1 (0.8)	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	18 (15)	72 (60)	23 (19.2)	6 (5)	1 (0.8)	3.83 (เห็นด้วยมาก)
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>						<b>3.79</b> (เห็นด้วยมาก)

หมายเหตุ 1 : ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21-5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41-4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61-3.40 = เฉย ๆ 1.81-2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายเหตุ 2 : การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด และเห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์การ (Not- Engaged) เปรียบเสมือน “ศิลาในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเฉย ๆ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์การ (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่าในองค์กร” คือพนักงานมีระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด



จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก (ค่าเฉลี่ย 3.79) หมายถึงพนักงานของธนาคาร มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด โดยความผูกพันเรื่องที่มีค่าเฉลี่ยทางความคิดเห็นมากที่สุดในด้านนี้คือ ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.83) และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยในภาพรวมกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
ด้านองค์กร	3.60	เห็นด้วยมาก
ด้านงาน	3.55	เห็นด้วยมาก
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.52	เห็นด้วยมาก
ด้านภาวะผู้นำ	3.65	เห็นด้วยมาก
ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.79	เห็นด้วยมาก

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.21–5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด 3.41–4.20 = เห็นด้วยมาก

2.61–3.40 = เหนือ 1.81–2.60 = เห็นด้วยน้อย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากตารางที่ 14 เป็นการแสดงผลรวมของค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันทั้ง 4 ด้าน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากในทุกด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.65 รองลงมาคือ ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.60 ด้านงาน 3.55 และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ย 3.52 ตามลำดับ



ตารางที่ 15 แสดงค่าความเชื่อมั่นต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ )
ด้านองค์กร	7	0.824
ด้านงาน	4	0.866
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12	0.893
ด้านภาวะผู้นำ	6	0.784
ด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3	0.684

หมายเหตุ: การแปลผลค่าความเชื่อมั่น 0.71-1.00 = ค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง

ตารางที่ 15 จากการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.927 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมั่นมากที่สุด 0.893 รองลงมาได้แก่ด้านงาน 0.866 ด้านองค์กร 0.824 ด้านภาวะผู้นำ 0.784 และด้านภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร 0.684 ตามลำดับ แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

**ตอนที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านภาวะผู้นำ**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านภาพรวม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและสถิติการทดสอบค่าที่ (Independent Sample T – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	เพศ		T-test	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านองค์กร	3.61	3.59	0.162	0.872
ด้านงาน	3.62	3.48	1.124	0.263
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.55	3.49	0.474	0.636
ด้านภาวะผู้นำ	3.68	3.61	0.488	0.626

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	อายุ (ปี)							F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 25	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51 ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.48	3.32	3.74	3.76	3.58	3.56	3.90	1.026	0.412
ด้านงาน	3.44	3.11	3.68	3.69	3.64	3.58	3.75	1.979	0.074
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.64	3.22	3.72	3.56	3.58	3.49	3.44	0.865	0.523
ด้านภาวะผู้นำ	3.76	3.39	3.84	3.87	3.56	3.57	3.58	1.025	0.413

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: อายุ

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระดับการศึกษา

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
ด้านองค์กร	3.86	3.65	3.51	0.694	0.502
ด้านงาน	3.92	3.61	3.45	1.183	0.310
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.08	3.58	3.40	1.847	0.162
ด้านภาวะผู้นำ	4.00	3.72	3.52	1.425	0.245

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

Independent Variable: ระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	รายได้ต่อเดือน (บาท)									F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000	15,000- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 30,000	30,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001- 45,000	45,001- 50,000	มากกว่า 50,000		
ด้านองค์การ	3.71	3.53	3.55	3.30	3.85	3.82	3.52	3.43	3.88	1.191	0.311
ด้านงาน	3.50	3.48	3.32	3.23	3.73	3.77	3.54	3.48	3.86	1.352	0.226
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.54	3.70	3.40	3.29	3.74	3.65	3.46	3.35	3.68	0.777	0.624
ด้านภาวะผู้นำ	3.67	3.82	3.44	3.44	4.04	3.83	3.56	3.34	3.83	1.549	0.148

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: รายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ  
องค์กรในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อ  
ความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ  
ด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพัน	สถานภาพ		T-test	Sig.
	โสด	สมรส		
ด้านองค์กร	3.46	3.72	-2.006	0.047*
ด้านงาน	3.39	3.69	-2.460	0.015*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.62	-1.595	0.113
ด้านภาวะผู้นำ	3.58	3.71	-0.942	0.348

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: สถานภาพ

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กรและด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรทั้งในด้านองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.72 และด้านงาน ค่าเฉลี่ย 3.69 มีมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าสถานภาพไม่มีผลต่อความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย(ปี)						F-test	Sig.
	1 - 5	6 -10	11-15	16 - 20	21 - 25	25 ขึ้นไป		
ด้านองค์กร	3.45	3.53	4.86	3.79	3.66	3.85	1.763	0.126
ด้านงาน	3.40	3.39	4.25	3.76	3.73	3.65	1.669	0.148
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.48	3.19	4.42	3.63	3.61	3.49	0.773	0.571
ด้านภาวะผู้นำ	3.63	3.43	4.33	3.71	3.75	3.54	0.440	0.820

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ

ความคิดเห็นต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน	ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ			F-test	Sig.
	เคยทำงานกับ บริษัทอื่นๆมาก่อน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับ บริษัทอื่นๆมา ก่อนซึ่งเป็น ธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ ธนาคารกสิกร ไทยมาโดย ตลอด		
ด้านองค์กร	3.46	3.46	3.93	5.953	0.003**
ด้านงาน	3.43	3.40	3.86	6.049	0.003**
ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	3.41	3.34	3.85	5.869	0.004**
ด้านภาวะผู้นำ	3.52	3.52	3.94	4.152	0.018*

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ

ตารางที่ 22 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ ของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ พบว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรด้านองค์กร ด้านงานและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในด้านภาวะผู้นำ พบว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 4 ด้าน



ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.46	-	-0.0007	-0.4709*
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.46		-	-0.4702*
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	3.93			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานในด้านองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคารและพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.43	-	0.0261	-0.4295*
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.40		-	-0.4557*
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	3.86			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคารและพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.41	-	0.0712	-0.4342*
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.34	-	-	-0.5054*
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	3.85	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร และพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.52	-	-0.0005	-0.4171*
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.52		-	-0.4166*
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	3.94			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc comparison Scheffe's method.

จากตารางที่ 26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาวะผู้นำ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะผู้นำมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคารและพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กร

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ตำแหน่งภายในองค์กร					F-test	Sig.
	ผจก.ทีมขาย	จนท.ธุรกิจ	ผู้เชี่ยวชาญ	จนท.	จนท.		
	ลูกค้า ผู้ประกอบการ	ลูกค้า ผู้ประกอบการ	ความสัมพันธ์ ลูกค้า	วิเคราะห์ สินเชื่อ	สนับสนุน งานขาย		
ด้านองค์กร	4.19	3.53	3.69	3.56	3.36	2.748	0.032*
ด้านงาน	4.04	3.51	3.73	3.42	3.33	2.587	0.041*
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.87	3.42	3.76	3.48	3.50	1.339	0.260
ด้านภาวะผู้นำ	4.04	3.58	3.79	3.47	3.74	1.444	0.224

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านต่างๆ

Independent Variable: ตำแหน่งภายในองค์กร

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กร พบว่าตำแหน่งภายในองค์กรมีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรและและด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ พบว่าพนักงาน พบว่าตำแหน่งภายในองค์กรไม่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านองค์กร จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กรเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig				
		ผจก.ทีมขาย	จนท.ธุรกิจ	ผู้เชี่ยวชาญ	จนท.	จนท.

		ลูกค้ำผู้ประ กอบการ	ลูกค้ำผู้ประ กอบการ	ความสัมพันธ ลูกค้ำ	วิเคราะห์ สินเชื่อ	สนับสนุน งานขาย
ผู้จัดการทีมขายลูกค้ำ ผู้ประกอบกร	4.19	-	0.6595*	0.4982	0.6320*	0.8278*
เจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้ำ ผู้ประกอบกร	3.53		-	-0.1614	-0.0275	0.1683
ผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธลูกค้ำ	3.69			-	0.1339	0.3297
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ สินเชื่อ	3.56				-	0.1958
เจ้าหน้าที่สนับสนุน งานขาย	3.36					-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านองค์กร จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กรเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งภายในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการทีมขายลูกค้ำผู้ประกอบกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อและเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานขาย มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้ำผู้ประกอบกร

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กรเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig				
		ผจก.ทีมขาย	จนท.ธุรกิจ	ผู้เชี่ยวชาญ	จนท.	จนท.

		ลูกค้าผู้ประก อบการ	ลูกค้าผู้ประก อบการ	ความสัมพันธ์ ลูกค้า	วิเคราะห์ สินเชื่อ	สนับสนุน งานขาย
ผู้จัดการทีมขายลูกค้า ผู้ประกอบการ	4.04	-	0.5292*	0.3109	0.6212*	0.7147*
เจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้า ผู้ประกอบการ	3.51	-	-	-0.2183	0.0921	0.1856
ผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ลูกค้า	3.73	-	-	-	0.3103	0.4039
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ สินเชื่อ	3.42	-	-	-	-	0.0935
เจ้าหน้าที่สนับสนุน งานขาย	3.33	-	-	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc comparison LSD's method.

จากตารางที่ 29 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้านงาน จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กรเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งภายในองค์กรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการทีมขายลูกค้าผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อและเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานขาย มีความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม



การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งวัดจาก ความผูกพันในด้านภาพรวมต่อองค์กร ประกอบไปด้วยคำถามย่อยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 30 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวมต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ธนาคาร	3.66 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ธนาคารเป็นหลัก	3.87 (เห็นด้วยมาก)
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ธนาคาร	3.83 (เห็นด้วยมาก)
<b>รวม</b>	<b>3.79</b> <b>Engaged</b>

หมายเหตุ: การแปลผล

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 5.00 หมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not- Engaged) เปรียบเสมือน “ผีดิบในองค์กร”

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.60 หมายถึง พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า”

จากตารางที่ 30 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน กลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” (Engaged) โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็น ต่อประเด็นคำถามย่อย พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประเด็นท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ธนาคารเป็นหลัก ค่าเฉลี่ย 3.87 รองลงมาได้แก่ ท่านมีความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.83 และท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร ค่าเฉลี่ย 3.66

### ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบตัวแปร โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent Sample T-test) กรณีประชากร 2 กลุ่ม เบื้องต้นและใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: One Way ANOVA) กรณีประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	3.65	3.67	-0.184	0.854
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.03	3.67	2.640	0.010*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	3.92	3.73	1.392	0.166
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.87</b>	<b>3.69</b>	<b>1.419</b>	<b>0.159</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรใน

ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.87 มากกว่าเพศหญิงซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.69 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในคำถามย่อยท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	อายุ							F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 25	25-30 ปี	31-35 ปี	36-40 ปี	41-45 ปี	46-50 ปี	51 ปีขึ้นไป		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	3.78	3.37	3.63	3.81	3.73	3.60	3.83	0.698	0.652
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	3.56	3.42	3.95	4.05	3.96	3.90	4.33	2.246	0.044*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ธนาคาร	3.78	3.37	3.79	3.95	4.04	3.80	4.33	2.099	0.059
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>3.39</b>	<b>3.79</b>	<b>3.94</b>	<b>3.91</b>	<b>3.77</b>	<b>4.17</b>	<b>1.829</b>	<b>0.100</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent Variable: อายุ

จากตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มอายุมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.17 รองลงมาได้แก่ พนักงานที่มีอายุ 36-40 ปี ค่าเฉลี่ย 3.94 อายุ 41-45 ปี ค่าเฉลี่ย 3.91 อายุ 31-35 ปี ค่าเฉลี่ย 3.79 อายุ 46-50 ปี ค่าเฉลี่ย 3.77 อายุต่ำกว่า 25 ปี ค่าเฉลี่ย 3.70 และอายุ 25-30 ปี ค่าเฉลี่ย 3.39 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในคำถามย่อยท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านภาพรวม	ระดับการศึกษา			F-test	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของธนาคาร	4.33	3.64	3.65	1.147	0.321
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	4.67	3.81	3.90	1.993	0.141
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพของ ธนาคาร	4.67	3.83	3.79	1.854	0.161
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.56</b>	<b>3.76</b>	<b>3.78</b>	<b>2.022</b>	<b>0.137</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent Variable: ระดับการศึกษา

จากตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อ

องค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.56 รองลงมาได้แก่พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ค่าเฉลี่ย 3.78 และปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับความ ผูกพันต่อ องค์กรใน ภาพรวม	รายได้ต่อเดือน										F-test	Sig.
	ต่ำกว่า 15,000	15,000- 20,000	20,001- 25,000	25,001- 30,000	30,001- 35,000	35,001- 40,000	40,001- 45,000	45,001- 50,000	มากกว่า 50,000			
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อเป้า หมายและค่านิยม ของธนาคาร	3.00	3.91	3.55	3.20	3.87	3.71	3.67	3.60	3.93	1.388	0.210	
ท่านมีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ของ ธนาคารเป็นหลัก	3.00	3.82	3.55	3.47	4.13	4.00	3.83	3.95	4.21	1.981	0.055	
ท่านมีความ ปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิก ภาพของ ธนาคาร	3.00	4.00	3.45	3.40	4.00	3.86	3.83	4.05	4.07	1.833	0.078	
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.00</b>	<b>3.91</b>	<b>3.52</b>	<b>3.36</b>	<b>4.00</b>	<b>3.86</b>	<b>3.78</b>	<b>3.87</b>	<b>4.07</b>	<b>2.036</b>	<b>0.048*</b>	

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent Variable: รายได้ต่อเดือน

จากตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มรายได้ต่อเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ ต่อเดือน (บาท)	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig								
		ต่ำกว่า 15,000	15,001- 20,000	20,001 -25,000	25,001 -30,000	30,001 -35,000	35,001 -40,000	40,001 -45,000	45,001 -50,000	มากกว่า 50,000
ต่ำกว่า 15,000	3.00	-	-0.9091	-0.5152	-0.3556	-1.000*	-0.8571	-0.7778	-0.8667	-1.0714*
15,001-20,000	3.91			0.3939	0.5535*	-0.0909	0.0520	0.1313	0.0424	-0.1623
20,001-25,000	3.52				0.1596	-0.4849	-0.3420	-0.2626	-0.3515	-0.5563*
25,001-30,000	3.36					-0.6444*	-0.5016*	-0.4222	-0.5111*	-0.7159*
30,001-35,000	4.00						0.1429	0.2222	0.1333	-0.0714
35,001-40,000	3.86							0.0794	-0.0095	-0.2143
40,001-45,000	3.78								-0.0889	-0.2937
45,001-50,000	3.87									-0.2048
มากกว่า 50,000	4.07									-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD's method.

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 คู่ได้แก่

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทและรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

- พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 31,001-35,000 บาท รายได้ต่อเดือน 35,001-40,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 45,001-50,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท



ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	สถานภาพ		T-Value	Sig.
	โสด	สมรส		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	3.59	3.71	-0.831	0.408
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	3.69	4.02	-2.468	0.015
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	3.74	3.91	-1.193	0.235
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.67</b>	<b>3.88</b>	<b>-1.666</b>	<b>0.098</b>

จากตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรรมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และสถานภาพโสด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.67 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสดและสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย (ปี)						F-test	Sig.
	1 - 5	6-10	11-15	16-20	21-25	25 ขึ้นไป		

ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย		
	แปลผล	แปลผล	แปลผล	แปลผล	แปลผล	แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	3.62	3.71	4.00	3.65	3.73	3.67	0.103	0.991
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	3.76	3.71	5.00	4.05	3.91	4.00	1.107	0.361
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	3.71	3.71	5.00	4.10	3.86	3.92	1.337	0.254
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.70</b>	<b>3.71</b>	<b>4.67</b>	<b>3.93</b>	<b>3.83</b>	<b>3.86</b>	<b>0.791</b>	<b>0.558</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์การในด้านภาพรวม

Independent Variable: ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย

จากตารางที่ 37 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทยมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.67 รองลงมาได้แก่ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทย 16-20 ปีค่าเฉลี่ย 3.93 ระยะเวลาฯ 25 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย 3.86 ระยะเวลาฯ 21-25 ปี ค่าเฉลี่ย 3.83 ระยะเวลาฯ 6-10 ปี ค่าเฉลี่ย 3.71 และระยะเวลาฯ 1-5 ปี ค่าเฉลี่ย 3.70 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับธนาคารกสิกรไทยมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ			F-test	Sig.
	เคยทำงานกับ	เคยทำงานกับ	ทำงานที่		

ในภาพรวม	บริษัทอื่นๆมาก่อน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจธนาคาร	บริษัทอื่นๆมา ก่อนซึ่งเป็น ธุรกิจธนาคาร	ธนาคาร กสิกรไทย มาโดยตลอด		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร	3.62	3.41	3.97	5.395	0.006**
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	3.83	3.68	4.11	3.370	0.038*
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	3.76	3.63	4.14	4.657	0.011*
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>3.58</b>	<b>4.07</b>	<b>5.754</b>	<b>0.004**</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent Variable: ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ

จากตารางที่ 38 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในทุกคำถามย่อย ดังนี้ ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความผูกพันต่อคำถามย่อยนี้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และในคำถามย่อย ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลักและท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความผูกพันต่อคำถามย่อยนี้แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.74	-	0.1609	-0.3340
เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.58	-	-	-0.4948*
ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	4.07	-	-	-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD's method.

จากตารางที่ 39 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามประสบการณ์อื่นๆเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์อื่นๆต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ ของคำถามย่อยข้อที่ 1

ระดับความผูกพัน ต่อองค์กรใน ภาพรวม	ประสบการณ์ใน การทำงานอื่นๆ	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig		
			เคยทำงานกับ บริษัทอื่นๆมาก่อน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับ ธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับ บริษัทอื่นๆมา ก่อนซึ่งเป็นธุรกิจ ธนาคาร	ทำงานที่ ธนาคาร กสิกรไทยมา โดยตลอด
ท่านมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและ ยอมรับต่อ เป้าหมายและ ค่านิยมของ ธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัท อื่นๆมาก่อนแต่ไม่ เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ธนาคาร	3.62	-	0.204	-0.354
	เคยทำงานกับบริษัท อื่นๆมาก่อนซึ่งเป็น ธุรกิจธนาคาร	3.41			-0.558*
	ทำงานที่ธนาคารกสิกร ไทยมาโดยตลอด	3.97			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

Post Hoc Comparison LSD's method.

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคำถามย่อยท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ ของคำถามย่อยข้อที่ 2

ระดับความผูกพัน	ประสบการณ์ใน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig
-----------------	--------------	-----------	---------------------

ต่อองค์การในภาพรวม	การทำงานอื่นๆ		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.83	-	0.150	-0.275
	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.68		-	-0.425*
	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	4.11			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD's method.

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคำถามย่อยท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆ ของคำถามย่อยข้อที่ 3

ระดับความผูกพัน	ประสบการณ์ใน	ค่าเฉลี่ย	ผลต่างค่าเฉลี่ย/Sig
-----------------	--------------	-----------	---------------------

ต่อองค์การในภาพรวม	การทำงานอื่นๆ		เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด
ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคาร	3.76	-	0.128	-0.373*
	เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร	3.63		-	-0.501*
	ทำงานที่ธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอด	4.14			-

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Post Hoc Comparison LSD's method.

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานอื่นๆแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคำถามย่อยท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนแต่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจธนาคารและทำงานกับธนาคารกสิกรไทยมาโดยตลอดมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่เคยทำงานกับบริษัทอื่นๆมาก่อนซึ่งเป็นธุรกิจธนาคาร

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กร

ระดับความผูกพัน	ตำแหน่งภายในองค์กร	F-test	Sig.
-----------------	--------------------	--------	------



ด้านภาพรวม	ผจก.ทีม ขายลูกค้าผู้ ประกอบการ	จนท.ธุรกิจ ลูกค้าผู้ ประกอบการ	ผู้เชี่ยวชาญ ความสัม พันธ์ลูกค้า	จนท. วิเคราะห์ สินเชื่อ	จนท. สนับสนุน งานขาย		
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล		
ท่านมีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอม รับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของธนาคาร	4.08	3.60	3.77	3.50	3.69	1.274	0.284
ท่านมีความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความพยายาม อย่างเต็มที่เพื่อประ โยชน์ของธนาคาร เป็นหลัก	4.33	3.93	3.77	3.68	3.54	2.441	0.051
ท่านมีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ไว้ซึ่งความเป็นสมา ชิภาพของธนาคาร	4.33	3.87	3.77	3.59	3.69	2.035	0.094
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>3.80</b>	<b>3.77</b>	<b>3.59</b>	<b>3.64</b>	<b>2.086</b>	<b>0.087</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

Dependent variable: ความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาพรวม

Independent Variable: ตำแหน่งภายในองค์กร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

จากตารางที่ 43 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งภายในองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งภายในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการทีมขายลูกค้าผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.25 รองลงมา

ได้แก่พนักงานที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการ ค่าเฉลี่ย 3.80 ผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์ลูกค้า ค่าเฉลี่ย 3.77 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการขาย 3.64 และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์สินเชื่อ ค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละคำถามย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งภายในองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตารางที่ 44 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กรกับด้านงาน

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านงาน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านองค์กร	120	.826**	.000

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กรกับด้านงาน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .826 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 45 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านองค์กรกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านการพัฒนา	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
--------	-------	------------------------------	---------------------

		ทรัพยากรมนุษย์	(p)
ด้านองค์การ	120	.829**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .829 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 46 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การกับด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านองค์การ	120	.692**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การกับด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .692 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การกับด้านความผูกพันต่อองค์การภาพรวม

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)

ด้านองค์การ	120	.569**	.000
-------------	-----	--------	------

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การกับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .569 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านงาน	120	.863**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

ตารางที่ 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานกับด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .863 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 49 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านงานกับด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านงาน	120	.729**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

ตารางที่ 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน กับด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .729 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 50 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านความ ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านงาน	120	.615**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงานกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .615 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 51 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	120	.743**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

ตารางที่ 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .743 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 52 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	120	.678**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .678 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 53 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านภาวะผู้นำกับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p)
ด้านภาวะผู้นำ	120	.636**	.000

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

จากตารางที่ 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เท่ากับ .636 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

### ตอนที่ 3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันต่อองค์กรใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน โดยมีผลการวิเคราะห์สมการถดถอย (Linear Regression) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความผูกพันด้านภาพรวม			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์กร	-0.066	-0.513	0.609	0.707	0.500
ด้านงาน	0.040	0.274	0.784		



ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.477	3.217	0.002*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.298	2.904	0.004*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

a Predictors: (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 54 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและตัวแปรตาม ได้แก่ด้านความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.707 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 50 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 50 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ( $B=0.477$ ) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ( $B=0.298$ )

ตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับต่อเป้าหมายและ ค่านิยมของธนาคาร			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	-0.039	-0.287	0.775	0.674	0.455

ด้านงาน	0.127	0.841	0.402		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.391	2.520	0.013*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.243	2.263	0.025*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

a Predictors: (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 55 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและตัวแปรตาม ได้แก่ด้านเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของธนาคาร มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.674 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 45.5 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 54.5 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ( $B=0.391$ ) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ( $B=0.243$ )

ตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	-0.039	-0.270	0.787	0.618	0.382
ด้านงาน	0.033	0.204	0.839		

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.376	2.278	0.025*		
ด้านภาวะผู้นำ	0.288	2.522	0.013*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

a Predictors: (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 56 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและตัวแปรตาม ได้แก่ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของธนาคารเป็นหลัก มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.618 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 38.2 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 61.8 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การและด้านงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด (B=0.376) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ (B=0.288)

ตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร			R	R Square
	B	T	Sig.		
ด้านองค์การ	-0.098	-0.668	0.505	0.593	0.352
ด้านงาน	-0.056	-0.339	0.735		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.502	2.966	0.004**		
ด้านภาวะผู้นำ	0.263	2.250	0.026*		

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.05$

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $\leq 0.01$

a Predictors: (Constant) ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านภาวะผู้นำ

จากตารางที่ 57 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรต้นทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำและตัวแปรตาม ได้แก่ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของธนาคาร มีการแปรผันตามในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.593 โดยพบว่าตัวแปรต้นนั้นสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 35.2 ส่วนความผูกพันต่อองค์การอีกร้อยละ 64.8 เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ เมื่อพิจารณาพบว่าปัจจัยด้านด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์การและด้านงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันในภาพรวมต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายระดับความผูกพันในภาพรวมได้มากที่สุด ( $B=0.502$ ) รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ( $B=0.263$ )